

Simo Forss
Seppo Karisalmi
Pirjo Tuuli



Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset

Hakapaino Oy
Helsinki 2001
ISBN 952-9639-89-9
ISSN 1238-5948



ELÄKETURVAKESKUS
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

00065 ELÄKETURVAKESKUS
Puh. (09) 1511, Faksi (09) 148 1172

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN
Tfn (09) 1511, Fax (09) 148 1172
FIN-00065 Eläketurvakeskus Finland
Tel. +358 9 1511, Fax +358 9 148 1172

TYÖSSÄPYSYMISEEN LIITTYVÄN TUTKIMUSPROJEKTIN LOPPURAPORTTI

JOHDANTO

Eläketurvakeskuksen tutkimusosastolla on saatu päätökseen työssä pysymistä koskeva tutkimuskokonaisuus, josta on viime vuosina ilmestynyt useita julkaisuja. Tässä raportissa julkaistaan projektin viimeiset kolme artikkelia.

Eläkeikää ja eläkkeelle siirtymistä koskevien tutkimusten jälkeen huomio on kiintynyt ikääntyvien työssä pysymistä koskevaan problematiikkaan. Projektissa on tutkittu sellaisia työelämän piirteitä, joilla oletetaan olevan merkitystä ikääntyvien mahdollisuuksille ja halukkuudelle pysytellä työssä varhaisen eläkkeelle siirtymisen sijasta. Tämä on merkinnyt yritysten kulttuurien ja ikäpolitiikan, työelämän laadun, työn hallinnan ja työn vaatimusten sekä työperäisen uupumuksen tutkimusta.

Tutkimusta on tehty yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Tilastokeskuksen kanssa. Käytännössä se on merkinnyt tiivistä yhteistyötä sekä aineiston hankinnassa että analyysien suunnittelussa. Tutkimusaineistoina on käytetty Työterveyslaitoksen, metalliteollisuuden ja kaupan tutkimuksessa sekä Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa 1997 kerättyjä aineistoja.

Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen edellyttää tutkimustulosten mukaan merkittäviä muutoksia työyhteisöissä. Niiden avulla on mahdollista kehittää toimipaikkojen ikäpolitiikkaa ikääntyviä tukevaan suuntaan ja hillitä samalla pyrkimystä siirtyä varhain eläkkeelle.

Toimipaikkojen yrityskulttuuri ja sen ohjaama ikäpolitiikka liittyvät ikääntyvien työssä viihtymiseen ja eläkeajatuksiin. Työelämän laatuun liittyvät tekijät ja työn vaatimusten ja hallinnan väliset suhteet ovat samoin yhteydessä ikääntyvien eläkeajatuksiin. Työelämän laatutekijöillä on merkittävä yhteys myös työperäiseen stressiin ja uupumukseen ja sitä kautta varhaiseläkkeelle siirtymisajatuksiin.

Työssä pysymisen edistämisen kannalta työelämän tärkeitä kehityskohteita ovat ensinnäkin organisaatioiden ja niiden viestinnän avoimuuden lisääminen sekä kannustavan ilmapiirin kehittäminen työyhteisöissä. Erityisesti esimiestyössä tarvitaan alaisia tukevaa ja innostavaa johtamisotetta. Edelleen tarvitaan työyhteisöjen innovatiivisuuden ja henkilökunnan aloitteellisuuden edistämistä. Myös riittävän varhaiseen kuntoutukseen, työterveyshuollon kehittämiseen ja ammatilliseen koulutukseen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Työssä pysymisen tukemiseksi pitäisi myös työn psyykkiseen kuormitukseen ja työuupumukseen voida puuttua ajoissa. Ikääntyvien kohdalla se merkitsisi työn hallinnan lisäämistä siten, että työvaatimuksia voitaisiin muuttaa heille sopivammiksi. Tämä taas edellyttää ikäjohtamisen selvää kehittämistä myös käytännön tasolla.

Simo Forssin artikkeli toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri perustuu Tilastokeskuksen Työolot 97 –aineistoon. Seppo Karisalmien työelämän laatua ja eläkesuuntautumista ja Pirjo Tuulen emotionaalista väsymystä ja työhyvinvointia käsittelevät artikkelit liittyvät Työterveyslaitoksen kanssa toteutettuun yhteishankkeeseen, jota työsuojelurahasto on tukenut. Kiitokset yhteistyökumppaneille ja tutkimusta rahoittaneelle Työsuojelurahastolle.

SISÄLTÖ

Tiivistelmät
Työssäpysymisprojektin julkaisut

Simo Forss

Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri

Johdanto	15
Mitä on ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri?	16
Tutkimustulokset	21
Tiivistelmä ja johtopäätökset	45

Seppo Karisalmi

Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen

Johdanto	55
Aineisto ja menetelmät	63
Tulokset	68
Pohdinta	80

Pirjo Tuuli

Uuvuttaako työ? Emotionaalista väsymystä, työelämän laatua ja työhyvinvointia käsittelevä seurantatutkimus

Johdanto	97
Emotionaalinen väsymys työuupumuksen oireena	99
Aineisto ja menetelmät	102
Tulokset	109
Tiivistelmä ja pohdinta	125

TIIVISTELMÄT

Simo Forss

Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri

Artikkelissa tarkastellaan toimipaikkojen lama-ajan jälkeistä ikäpolitiikkaa ja yrityskulttuuria. Ajalle on ominaista kasvava tarve kannustaa ikääntyviä jatkamaan työssä nykyistä pidempään ja tarve tarkistaa yritysten ikäpoliittisia asenteita ja käytäntöjä.

Tutkimuksen tulosten mukaan työttömyysputkea on käytetty yrityksissä paljon, sillä runsas neljäsosa henkilöstöstä – ja ikääntyvistä runsas kolmasosa – on havainnut putkea käytetyn toimipaikassaan.

Työpaikoilla esiintyy ikäsyrijintää, jota on havainnut noin 12 prosenttia tutkituista. Ikäsyrijintä on kuitenkin selvästi toimialakohtainen ongelma, sillä sen määrä vaihtelee suuresti toimialoittain. Työtoverit ja yritysjohto kuitenkin arvostavat ikääntyvien työpanosta, joten ikääntyvät eivät ole systemaattisesti muita huonommassa asemassa.

Kehittynyt ikäpolitiikka edellyttää selvää ikääntyvien tukemista työssä. Asenne ikääntyvien työssä pysymisen tukemiseen näyttää kuitenkin edelleen kielteiseltä tai enintään neutraalilta. Ammatillista koulutusta pidetään yleisesti tarpeellisena, mutta sen tarjonta jää vielä suhteellisen niukaksi. Työkykyä ylläpitävää kuntoutusta ja työterveyshuollon kehittämistä kaivataan myös erittäin yleisesti.

Ikäpolitiikka on erilaista eri toimialoilla. Tarkastelluista 13 toimialasta ovat ikäpoliittisesti ongelmallisimpia hotelli- ja ravitsemus-, raha- ja vakuutus- sekä kuljetus- ja rakennusalat, joilla ikääntyvien tukeminen on vähäistä ja ikäsyrijintää esiintyy – rakennusalaan lukuun ottamatta – keskimääräistä enemmän. Paperi, metalli, elintarvike ja julkishallinto ovat esimerkkejä voimakkaan rationalisoinnin ja työttömyysputken runsaan käytön aloista, joilla tilanne on nyt erilainen ja ikääntyvistä halutaan pitää kiinni. Ikäpoliittisesti ongelmattomimpia aloja ovat julkisen sektorin terveydenhuolto, sosiaalipalvelu sekä posti ja tele.

Ongelmallisen ikäpolitiikan taustalla on usein kehittymätön yrityskulttuuri. Kehittynyt yrityskulttuuri taas tuottaa hyvää ikäpolitiikkaa. Se hillitsee eläkeputken käyttöä ja ikäsyrijintää ja lisää myönteistä suhtautumista ikääntyvien työn jatkamiseen ja koulutukseen. Toimipaikkojen yrityskult-

tuurin kehittäminen on näin ollen tarpeellista myös ikäpolitiikan kehittämisen kannalta.

Yrityskulttuureissa on kehittämisen tarvetta, kun noin puolet vastaajista pitää toimipaikkansa yrityskulttuuria vain kohtalaisesti kehittyneenä ja 16 prosenttia vähän kehittyneenä.

Yrityskulttuurin kehittämiseen tarvitaan yrityksen organisaation avoimuuden, avoimen viestinnän ja ilmapiirin avoimuuden lisäämistä. Toisena tärkeänä lähtökohtana pitäisi tulosten perusteella olla, kannustavan ilmapiirin luominen. Siinä olisi kiinnitettävä huomiota erityisesti esimiestyöhön. Huomiota kaipaa myös henkilökunnan aloitteellisuuden ja ideoinnin tukeminen.

Seppo Karisalmi

Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen

Tutkimuksessa tarkasteltiin työelämän laadullisten tekijöiden ja varhaiseläkeajatusten yleisyyden välisiä yhteyksiä. Tutkimusaineistoina olivat kaikkia 15–64-vuotiaita palkansaajia koskeva vuoden 1997 työolotutkimus ($n = 2\,979$) ja otos vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden toimipaikkojen ($n = 116$) henkilöstöistä ($n = 2\,599$) vuodelta 1998. Edellinen oli haastattelututkimus ja jälkimmäinen oli postikysely.

Vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden toimialoilla tutkittiin Karasekin työn vaatimukset–työn hallinta-mallin sopivuutta varhaiseläkeajatusten yleisyyden selittämiseen. Selittävinä tekijöinä olivat ikä, sukupuoli, työn psyykkiset vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet. Kaikkien palkansaajien aineistossa käytettiin iän lisäksi eläkesuuntautumisen selittäjinä esimiehen johtamistapaa, ei-taloudellista sitoutumista palkkatyöhön, sosioekonomista asemaa, koettua stressiä ja omaa arviota työkyvystä. Tutkimuksen menetelmiä olivat ristiintaulukointi, korrelaatiot, faktorianalyysi ja logistinen regressioanalyysi.

Vähittäiskaupassa työn psykososiaalisista tekijöistä vain suuret työn psyykkiset vaatimukset liittyivät varhaiseläkeajatusten yleisyyteen. Metalliteollisuuden pienillä vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön oli yhteys varhaiseläkeajatusten yleisyyteen. Työn psykososiaalisten tekijöiden yhdysvaikutuksena esiintyvillä kuormittavuudeltaan erilaisilla työtilanteilla ei todettu merkitsevää riippuvuutta varhaiseläkeajatuksiin. Tulokset tukivat

osittain teoreettisiin lähtökohtiin perustuvia olettamuksia työn psykososiaalisten tekijöiden yhteydestä eläkesuuntautumiseen. Varhaiseläkeajatukset yleistyivät iän mukana molemmilla tutkituilla toimialoilla.

Kaikkien palkansaajien aineistossa oli työelämän laadullisista tekijöistä ei-taloudellisella sitoutumisella palkkatyöhön muita vahvempi riippuvuus varhaiseläkeajatusten yleisyyteen. Varhaiseläkeajatukset yleistyivät sitoutumisen vähentyessä. Sosioekonomisen aseman merkitys ilmeni työntekijöiden suurempana eläkesuuntautumisena alempiin ja ylempiin toimihenkilöihin verrattuna. Terveiden indikaattoreista sekä koetun stressin määrä että huonoksi arvioitu työkyky liittyivät varhaiseläkeajatusten yleisyyteen. Alaista tukevan ja kannustavan esimiehen johtamistavan ja varhaiseläkeajatusten yleisyyden välillä ei ollut riippuvuutta, kun muita tekijöitä oli vakioitu.

Iän yhteys varhaiseläkeajatuksiin osoittautui epälineaariseksi kaikkien palkansaajien otoksessa toisin kuin metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan toimialoilla. Varhaisen eläkkeellesiirtymisen ajattelemisen oli yleisintä ikäryhmässä 45–54-vuotiaat, minkä jälkeen varhaiseläkeajatukset vähenivät. Tulos osoittaa, että ikääntyvien työntekijöiden joukossa tapahtuu valikoitumista eri perusteilla ja vain työkykyisimmät ja palkkatyöhön sitoutuneimmat jatkavat työskentelyä vanhuuseläkeikään asti. Varhaiseläkeajatukset olivat melko yleisiä kaikissa ikäryhmissä. Työelämän laadulla voidaan epäilemättä osaksi vaikuttaa eläkesuuntautumisen yleisyyteen. Eläkepolitiikan kannalta on eniten merkitystä sillä, mitä eri vaihtoehtoja eläkejärjestelmässä on varhaiselle eläkkeellesiirtymiselle ja mikä on yksityisen työntekijän palkkatyöhön sitoutumisen perusta.

Pirjo Tuuli

Uuvuttaako työ? Emotionaalista väsymystä, työelämän laatua ja työhyvinvointia käsittelevä seurantatutkimus

Työhyvinvointia käsittelevä seurantatutkimus toteutettiin vähittäiskauppaan ja metalliteollisuuteen kuuluvien 160 toimipaikan henkilöstön keskuudessa. Tutkimustuloksia yleistettäessä on otettava huomioon, että aineisto edustaa vakituisessa työsuhteessa olevia sekä toisaalta toimipaikkoja, jotka ovat keskimääräistä suurempia ja paremmin menestyneitä. Tutkimus kohdistui työuupumuksen keskeisen oireen, emotionaalisen väsymyksen muutoksiin seuranta-aikana. Näitä muutoksia selitettiin työelämän laadun muutoksilla.

Tutkimustulokset osoittivat, että työelämän laadun laaja-alainen heikkeneminen liittyi vahvasti emotionaaliseen väsymykseen. Niin työn henkisen rasittavuuden ja työpaikan ristiriitojen lisääntyminen kuin vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksien sekä esimiestuen väheneminen selittivät emotionaalisen väsymyksen puhkeamista tai voimistumista seuranta-aikana.

Vastaavasti emotionaalisesta väsymyksestä toipuminen liittyi työelämän laadun kohenemiseen työpaikoilla. Erityisen selvästi toipumista selittivät työn psyykkisen rasittavuuden lieveneminen ja työtahdin keveneminen.

Tulokset osoittivat emotionaalisen väsymyksen liittyvän myös työkykyyn. Emotionaalisen väsymyksen kasvu näkyi työkyvyn heikkenemisenä. Emotionaalisesta väsymyksestä toipuminen puolestaan kohensi myös työkykyä selvästi.

Tutkimuksen tulokset antavat selvän näytön siitä, että työuupumuksen keskeinen oire, emotionaalinen väsymys on olennainen osa työkykyä. Tulokset myös osoittavat, että työelämän laadun laaja-alainen kehittäminen on avainsana, kun halutaan ehkäistä emotionaalista väsymistä ja edelleen työkyvyn heikkenemistä.

Työssäpysymisprojektin julkaisut

Forss, S. (1999) Työyhteisön kulttuuri, ikäpolitiikka ja ikääntyvä henkilöstö. Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:28, Eläketurvakeskus, Helsinki.

Forss, S. (2000) Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja henkilöstön työssä viihtyminen. Teoksessa Lehto, A-M. & Järnefelt, N. (toim.) Jaksaen ja joustuen. Artikkeleita työolotutkimuksesta, Tilastokeskus, Helsinki.

Forss, S., Karisalmi, S. & Tuuli P. (2001) Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26 Eläketurvakeskus, Helsinki.

Forss, S. & Karisalmi S. (1996) Näkökohtia työssäpysymisen problematiikasta. Yritykseen, työhön ja yksilöön liittyvien tekijöiden yhteyksistä työssäpysymiseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 1996:2, Eläketurvakeskus, Helsinki.

Forss, S. & Karisalmi, S. (1996) Työssäpysymisprojekti. Tutkimus ikääntyvien työsuhteessa olevien työssäpysymisen problematiikasta. Eläketurvakeskuksen monisteita 1996:13. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Forss, S. & Karisalmi, S. (1997) 50 vuotta täyttäneiden työssäpysyminen ja sen taustatekijöitä. Teoksessa Bergström, M. & Huuskonen, M. ym (toim.) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 10, Työterveyslaitos, Helsinki.

Jurvansuu, S. & Tuuli, P. (2000) Koko- ja osa-aikaisten organisaatioon sitoutuminen ja psyykkinen hyvinvointi vähittäiskaupan alalla. Työ ja ihminen, 2000, 14:4, 381-394.

Jurvansuu, S., Tuuli P. & Tuomi K. (2000) Työelämän laatu ja toimipaikkojen menestyminen metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Teoksessa Tuomi K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi, Työterveyslaitos, Helsinki.

Jurvansuu, S., Seitsamo, J. & Tuuli P. (2000) Toimipaikan menestyminen, organisaation terveys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Tuomi K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi, Työterveyslaitos, Helsinki.

Karisalmi, S. (2000) Työn vaatimukset, työkeskeisyys ja ajatukset varhaisesta eläkkeellesiirtymisestä. Teoksessa Tuomi, K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi, Työterveyslaitos, Helsinki.

Karisalmi, S. & Tuuli P. (1998) Työssä jatkaminen ja työelämän laatu Eläketurvakeskuksen raporteja 1998:11, Eläketurvakeskus, Helsinki.

Seitsamo, J., Tuuli P., Jurvansuu S., Forss S. & Tuomi K. (2000) Organisaation terveys, toimipaikan kehittämistarpeet ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa, Tuomi K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi, Työterveyslaitos, Helsinki.

Tuuli, P. (2000) Uupumisasteinen väsymys, organisaatioon sitoutuminen ja työelämän laatu. Teoksessa Tuomi, K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi, Työterveyslaitos, Helsinki.

Tuuli, P. & Jurvansuu, S. (2000) Työkykyä ylläpitävän toiminnan tarve kaupan ja metalliteollisuuden toimialoilla. Teoksessa Tuomi, K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi, Työterveyslaitos, Helsinki.

Tuuli, P. & Karisalmi S. (1999) Impact of Working Life Quality on Burnout. *Experimental Aging Research*, 1999, 25:4, 441-449.

Simo Forss



Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri

SISÄLTÖ

Johdanto.....	15
Mitä on ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri	16
Tutkimustulokset.....	21
Yrityskulttuurin sisältö, tila ja vaihtelu toimialoittain	21
Ikäpolitiikan piirteet ja yrityskulttuuri	24
Ikääntyvien työsuhteen katkaisu	25
Ikäsyryjä ja ikääntyvien työsuoritusten arvostus	28
Ikääntyvien tukeminen ja tuen tarve	30
Eri toimialojen ikäpolitiikka	34
Yrityskulttuuri ja ikääntyvien työssä pysyminen	40
Yrityskulttuurin merkitys	40
Yrityskulttuurin kehittämisestä	42
Tiivistelmä ja johtopäätökset.....	45
Kirjallisuus.....	48
Liite	

JOHDANTO

Eläkeikäkysymys, kysymys oikeasta ja sopivasta eläkkeelle siirtymisen ajankohdasta, on ollut pitkään kiinnostuksen kohteena Eläketurvakeskuksen tutkimuksissa. Sopivaa eläkeikää koskevien käsitysten tutkimisesta siirryttiin 1990-luvulla ikääntyvien työssä pysymisen tutkimiseen. Siinä katsotaan tärkeäksi lähestyä ongelmaa työelämän piirteitä tutkimalla, jolloin selvitetään työolojen merkitystä ja yhteyttä ikääntyvien työssä jatkamiseen.

Tämä artikkeli on osa Eläketurvakeskuksen työssä pysymistä koskevaa projektia. Artikkelin lähtökohtana on oletus, että toimipaikkojen yrityskulttuuri muokkaa suurella määrällä niiden henkilöstöpolitiikkaa ja sen osana olevaa ikäpolitiikkaa. Kehittyneen yrityskulttuurin mukainen ikäpolitiikka edistää ikääntyvien mahdollisuuksia pysytellä työssä. Edelleen oletetaan, että kehittynyt yrityskulttuuri edistää ja tukee yksilötasolla ikääntyvien työnteon jatkamista koskevia aikomuksia.

Artikkelissa tarkastellaan aluksi yleisellä, teoreettisella tasolla ikäpolitiikan ja yrityskulttuurin sisältöä ja muotoutumista. Varsinaisessa tulososassa analysoidaan ensin toimipaikkojen yrityskulttuurin piirteitä ja tilaa. Seuraavaksi analysoidaan toimipaikkojen ikäpolitiikan piirteitä osaluokittain ja niiden yhteyksiä yrityskulttuuriin sekä ikäpolitiikkaa eri toimialoilla. Lopuksi pohditaan tulosten valossa yrityskulttuurin merkitystä ikääntyvien työssä pysymisessä sekä yrityskulttuurin kehittämistä.

Tutkimusaineiston muodostaa 2 159 Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa 97 haastateltua henkilöä, jotka työskentelevät vähintään kymmenen hengen suuruuisissa toimipaikoissa. Otoksessa on mukana sekä työntekijöitä että alempia ja ylempiä toimihenkilöitä. 45 vuotta täyttäneiden osuus on runsas kolmasosa. Toimialakohtaisessa tarkastelussa on mukana 13 toimialaa, joissa on yhteensä 1 497 vastaajaa. (Aineistosta tarkemmin, ks. Lehto & Järnefelt 2000).

MITÄ ON IKÄPOLITIikka JA YRITYSKULTTUURI?

Toimipaikkojen ikäpolitiikkaan katsotaan tässä tutkimuksessa kuuluvan sekä ikääntyviin kohdistuvia asenne- ja arvostusseikkoja että käytännön politiikassa sovellettavia periaatteita ja käytäntöjä. Asennetekijöinä tarkastellaan suhtautumista ikääntyvään työvoimaan yleensä ja näkemystä ikääntyvien työn merkityksestä yritykselle sekä valmiutta ikääntyvien tukemiseen. Käytännön toimissa ikäpolitiikka näkyy rekrytointi- ja irtisanomisasioissa, työttömyysputken käytössä, ikääntyvien syrjinnässä sekä ikääntyvien koulutuksessa ja kuntoutuksessa. Ikäpolitiikka on tietenkin osa yritysten henkilöstöpolitiikkaa, jolloin siihen sovelletaan samoja periaatteita kuin yrityksen hallinnoimiseen yleensäkin. On hieman epäselvää, miten tarkoin yritykset ovat määritelleet ikäpoliittiset periaatteensa, mutta voitaneen löytää ainakin joitakin yhtenäisiä tapoja hoitaa ikääntyvän henkilöstön asioita (vrt. Jonninen & Pesonen & Hänninen 1992). Toisaalta eräät käytännön toimet, kuten esimerkiksi työttömyysputken käyttöalttius, kuvaavat yrityksen suhtautumista ikääntyvien panokseen työssä.

Varsinkin lamavuosina aloitteet ikääntyvien työn jättämiseen tulivat huomattavassa määrin työnantajilta, ja ne perustuivat yritysten tuotannollisiin, taloudellisiin ja kilpailullisiin tekijöihin. Työttömyysväylä tarjosi hyvät mahdollisuudet rakennemuutokseen ja rationalisointiin (Hytti 1998). Käytännössä yritykset irtisanoivat ikääntyviä työntekijöitä, jotka siirtyivät työttömyyspäivärahan turvin ns. eläkeputkeen odottamaan työttömyyseläkettä jopa 53 ikävuodesta lähtien (Lundqvist 1996). Työttömyyseläke muuttui normaaliksi työelämän poistumisreitiksi vastoin sen alkuperäistä tarkoitusta (Gould 1996). Yrityskulttuurille oli usein tyypillistä stereotyyppinen ja ennakkoluuloinen suhtautuminen ikääntyvien käyttökelpoisuuteen. Kun yhteiskunnalliset asenteet olivat samantyyppisiä, ikääntyvät oli helppo leimata jonkinlaiseksi marginaalijoukoksi, joka vain odottaa eläkepäiviä. Varhaiseläkkeitten alemmat ikärajat toimivat myös jo silloin asenteellisina johdattelijoina, jotka opettivat ajattelemaan, milloin ihminen on vanha työhön. Negatiivisia stereotypioita ruokkivat lisäksi tutkimukset, joissa painotettiin yksipuolisesti ikääntyvien negatiivisia puolia (Walker 1996, Tikkanen 1998). Yrityksiin kehittyi kulttuuri ja sen mukainen ikäpolitiikka, jossa

ikäntyvien siirtämistä varhaiseläkkeelle pidettiin suotavana ja oikeana menettelynä, varsinkin jos rationalisointitarve oli ilmeinen.

Käytäntö ja tutkimukset ovat sittemmin osoittaneet ennakkoluuloiset käsitykset ikääntyvien työkyvystä vääriksi. Missään tutkimuksissa ei ole voitu osoittaa, että ikääntyvien työsuoritukset olisivat jollain tavoin ratkaisevasti huonompia kuin nuorempien (Tikkanen 1998). Lähimpänä totuutta lienee Jonnisen ym. (1992) tutkimuksessaan saama tulos suomalaisten yritysten näkemyksistä. Sen mukaan kiivastahtisessa urakatyössä ja liukuhihnatyössä ikääntyvien kokemus ei enää riitä korvaamaan ikääntymisestä johtuvaa hidastumista, mutta sen sijaan yritykset pitivät ikääntyviä parempina kuin nuoria useissa muun tyyppisissä töissä. Tuoreempiakin viitteitä on saatu siitä, että ikääntyviä pidetään työssään vähintään samantasoisina ja toisinaan jopa nuorempia parempina työtehon tai työn laadun ja erityisesti kokemuksen, vastuuntunnon ja työmoraalin suhteen (Tikkanen 1998). Joidenkin asiantuntijoiden mielestä voidaan koko kysymys, mikä on hyvä ja tuottava työntekijä asettaa nykyisin aika tavalla uudestaan. Joissakin teknisissä yksityiskohdissa voidaan eroja ehkä havaita, mutta kun kyseeseen tulee laajemman, korkeatasoisen tiedon ja taidon hallinta, arviointi tulee hyvin mutkalliseksi. Nykyaikainen tuotantosysteemi suosii usein korkeatasoista, laaja-alaista tietoa ja taitoa, jonka osatekijöitä ovat mm. luovuus ja innovatiivisuus. Työelämässä ei ehkä ole osattu käyttää vielä hyväksi työvoiman kokonaispotentiaalia, koostumukseltaan erilaisen ja eri-ikäisen työyhteisön muodostamaa voimaa (Tikkanen 1998).

Varhaista työelämästä poistumista on edistänyt myös yritysten ja ikääntyvien samanaikainen yhteinen intressi, jossa työnantajien tarve rationalisoida on yhtynyt työntekijöiden suureen haluun siirtyä varhaiseläkkeille. Varhaiselle eläkkeelle siirtymisen paine onkin ollut tyypillistä suomalaisille työssäkäyville jo ainakin kolmen vuosikymmenen ajan (Aarnio & Forss & Poukka & Vanamo 1975). Tutkimusten tulokset osoittavat, että työssäkäyvien halu siirtyä varhaiseläkkeille on jatkunut ja jatkuu edelleen voimakkaana (Gould 1994, Piispa & Huuhtanen 1995). Osa ikääntyvistä on omaksunut jokseenkin lujan vakaumuksen eläkkeellä olosta toiveiden täyttymyksenä, jolloin ulkoiset olosuhteet eivät välttämättä vaikuta mitenkään eläkkeelle siirtymistä tai työssä pysymistä koskeviin valintoihin. Vaikuttimina voivat olla hyvinkin henkilökohtaiset seikat. Veto eläkkeelle on silloin hyvin luonnollista, varsinkin jos työyhteisössä esiintyy ongelmia.

Joka tapauksessa Suomessa siirrytään eläkkeelle hyvin varhain, keskimäärin noin 59-vuotiaana. Tällainen tilanne luo pitkään jatkuessaan

kustannuspaineita eläkejärjestelmälle, joten on pidetty tarpeellisenä eläkeistä liian suurta eläkkeelle menoa lakimuutoksilla ja työelämää kehittämällä. On alettu pohtia mahdollisuuksia edistää ikääntyvien työssä pysymistä heitä tukemalla.

Asennemuutokseen ovat vaikuttaneet myös monet yhteiskunnalliset taustatekijät, kuten väestörakenteen muutos, työvoiman jatkuva vanheneminen ja paheneva työvoimapula (Walker 1996). Työvoimapula on tosiasia jo nyt erällä aloilla, ja se leviää vähitellen yhä useammille aloille ja ammatteihin, kun työttömyys Suomessa vaihtuu asteittain yleiseksi työvoimapulaksi (Pentikäinen 1998). Yritykset joutuvat tarkistamaan ikäpolitiikkaansa, mistä on jo havaittavissa merkkejä (HRM Partners 2000). Työnantajat ovat alkaneet arvostaa kokemusta, ja työkykyä ylläpitävään toimintaan suhtaudutaan entistä myönteisemmin. Noin puolet suomalaisista palkansaajista sanoo tyky-toimintaa harjoitettavan toimipaikassaan. Työministeriön työolobarometrin mukaan sitä harrastetaan tosin jonkin verran, ja vain noin joka kymmenes yritys panostaa tyky-toimintaan paljon. Yleensä toimenpiteet ovat kohdistuneet terveyden ja kunnon ylläpitoon, työturvallisuusasioihin ja ammattitaidon kehittämiseen (Ylöstalo & Rahikainen 1997).

Uudenlaisen ikäpoliittisen ajattelun tiennäyttäjänä on ollut myös Euroopan unioni, jonka asiantuntijat ovat kehittäneet erityisiä ”hyvän” ikäpolitiikan periaatteita. Käytännössäkin on eräissä yrityksissä alettu noudattaa tällaista ikäpolitiikkaa, jossa etsitään uusia väyliä edistää ikääntyvien työssä jatkamista. Tosin nämä tapaukset ovat olleet vielä vähemmistönä, mutta pyrkimyksiä ikäpolitiikan kehittämiseen entistä enemmän ikääntyviä suosivaan suuntaan on näkyvissä (Walker 1999). Suomessakin puhutaan nykyisin eri tahoilla ikääntyvien työssä jatkamisen puolesta hyvin myönteiseen sävyyn, ja uutta ikäpoliittista ajattelutapaa ja käytäntöä pyritään edistämään voimakkaasti mm. julkisen vallan toimenpitein (esim. Sorsa 1999). Lisäksi työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat antaneet suosituksia työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, ikääntyvien työllistämistä pohtinut komitea on antanut suuren joukon suosituksia, on viety läpi laaja työkyky kunniaan – projekti, on pohdittu kuntoutuksen kehittämistä ja osa-aikaeläkkeen säännöksiä on parannettu. Uuteen ajatteluun liittyy kiinteästi näkemys ammatillisen lisä- ja uudelleen koulutuksen ja kuntoutuksen kehittämistarpeesta.

Uudet tavoitteet on kirjattu STM:n sosiaali- ja terveystieteiden lähivuosien strategioihin. Yhdeksi neljästä päästrategiasta on valittu työelämän vetovoiman lisääminen. Sen mukaisesti tavoitteeksi asetetaan, että vuonna 2010 työelämässä jatketaan 2-3 vuotta nykyistä kauemmin

(STM 2001). Kolme ministeriötä ovat lisäksi kehittäneet erityisen Kansallisen Ikäohjelman 1998-2002 selvittämään, miten edistää ikääntyvien työssä pysymistä ja työssä jaksamista.

Sen kolmannen väliraportin alussa todetaan, miten yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on alhainen ja miten se on pienentynyt jatkuvasti viime vuosikymmeninä. Hankkeen yhtenä osana on käynnistynyt ikäjohtamisen kehittäminen, jossa pyritään vahvistamaan ikätietoa ja myönteisiä ikäasenteita työelämässä, lisäämään valmiuksia ”oikean” ikästrategian omaksumiseen ja lisäämään koulutustahojen ikäosaamista (STM, työryhmämuistio 3, 2001).

On syytä olettaa, että suhtautumisen muuttuessa ikääntyvien tukeminen edistyy myös yritystasolla. Yritystaloudellinen tilannekin suosii uusia pyrkimyksiä. Laman jälkeisen elpymisen mukana työllisyys Suomessa on parantunut selvästi. Henkilöstön määrän lisääminen suomalaisilla työpaikoilla alkoi vuonna 1996 ja kasvu jatkuu edelleen. Yleisin henkilöstön vähentämistapa on ollut avoimien työpaikkojen täyttämättä jättäminen, henkilöstön siirrot muualle ja sijaisuuksien täyttämättä jättäminen. Työllisyyden paraneminen on parantanut myös ikääntyvien työmarkkina-asemaa siten, että vanhimpien työntekijöiden tilanne nykyisessä työpai-
kassa on yleensä hyvin vakaa (Ylöstalo & Rahikainen 1997).

Ikääntyvien uuden oppiminen on keskeinen edellytys työvoimassa pysymiselle, ja se taas edellyttää ikääntyvien oppimiselle myönteistä asenneilmapiiriä yhteiskunnassa ja yrityksissä (vrt. Tikkanen 1998). Yritystasolla se vaatii kehittynyttä ikäpolitiikkaa, jossa myönteiseen asenneilmapiiriin liittyy konkreettinen tuki ikääntyville mm. koulutuksen ja kuntoutuksen muodossa. Yritysten ikäpolitiikka on kuitenkin osa yritysten laajempaa yleistä kulttuuria, ja hyvän ikäpolitiikan luomiseen yrityksissä kuuluu olennaisena osana yrityskulttuurin kehittäminen (Walker 1996).

Käsitykset yrityskulttuurista ja hyvän yrityskulttuurin piirteistä ovat kehittyneet vähitellen organisaatioteorioiden kehittyessä. Nyt ollaan pääsemässä jonkinlaiseen yhteiseen näkemykseen siitä, millaisia ominaisuuksia kehittyneeseen, hyvään organisaatiokulttuuriin kuuluu. Kyseessä on ideaalimalli, tavoite, jota kohti voidaan pyrkiä mutta johon pääsemiseen on ainakin osassa yrityksiä vielä melkoisesti matkaa (Juuti 1994). Yritysten edun mukaista olisi päästä mahdollisimman lähelle kehittyneen yrityskulttuurin ominaisuuksia. Tavoitteen merkitystä korostaa se, että kehittynyt yrityskulttuuri vaikuttaa monen muun seikan lisäksi myönteisesti myös yrityksen menestymiseen (Denison 1990).

Yrityskulttuurilla tarkoitetaan niitä arvoja, periaatteita ja toimintatapoja, jotka yrityksessä on omaksuttu ja jotka ohjaavat yrityksen suhtautumis-

tapoja ja käytännön toimintoja. Lyhyesti määriteltynä yrityskulttuuri ilmentää sitä, miten yrityksessä on totuttu toimimaan (Juuti 1994). Yrityksen kulttuuri muokkaa puitteet, joissa toimitaan luomalla arvoja, normeja, rooleja, odotuksia ja motiiveja, jotka muodostavat organisaatiossa tietyn-tyyppisen ”merkitysrakenteen”. Yrityksessä omaksuttu kulttuuri muokkaa siis myös yrityksen ikäpolitiikkaa. Näin ollen on tärkeää kysyä, millainen kulttuuri yrityksessä vallitsee ja missä määrin ihmiset ovat siihen sitoutuneet (Juuti 1994).

TUTKIMUSTULOKSET

Yrityskulttuurin sisältö, tila ja vaihtelu toimialoittain

Yrityskulttuurin sisällöstä eli siitä, mitä erilaisia ainesosia siihen kuuluu, on kiistelty ajoittain eri koulukuntien kesken. Käytännössä teoreettiset käsitteet on operationalisoitava eli määritettävä niiden käytännöllinen mitaamistapa. Tällaisena mittarina on usein käytetty Hoyn ja Feldmannin terveen yrityskulttuurin mittaria, joka käsittää organisaation tilaa koskevat 13 yksittäistä tekijää. Näitä ovat mm. organisaation avoimuus yleensä ja avoin tiedonkulku, pitkälle kehittynyt yhteistyö ja delegointi, sitoutuminen organisaatioon sekä innovatiivisuus, valmius uuteen ja mahdollisuus uuden oppimiseen.

Mainittujen piirteiden runsas esiintyminen organisaatiossa merkitsee sitä, että organisaation kulttuuri on hyvin kehittynyt. Kyseisten piirteiden niukka esiintymä puolestaan merkitsee puolestaan, että kulttuuri on vähän kehittynyt. Työolot-aineistossa oli käytettävissä seuraavat seitsemän organisaation tilaa kuvaavaa muuttujaa:

1. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki (avoimuus).
2. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti (viestinnän avoimuus).
3. Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneväisiä työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa (sitoutuminen).
4. Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava (ilmapiirin kannustavuus).
5. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua (esimiestuki).
6. Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne (valmius uuteen).
7. Rohkaiseeko työyksikkönne (osasto, ryhmä tai vastaava) aloitteellisuuteen ja uusien toimintatapojen kehittämiseen (innovatiivisuus).

Tarkastelussa mukana olevat muuttujat ovat yhtä lukuun ottamatta viisiportaisia siten, että vastausvaihtoehtojen vaihteluväli on 1–5 (1 = on täysin samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = täysin eri mieltä). Yhden muuttujan vaihteluväli oli 1–4. Niistä muodostettiin yhdistetty summa-asteikko pisteistämällä vastaukset vastausvaihtoehtojen mukaisesti.

Yksittäisissä kysymyksissä ”ei osaa sanoa” vastanneet poistettiin asteikosta. Asteikon vaihteluväli oli siten 7 (äärimyönteinen) – 34 (äärikielteinen). Käytännössä äärimyönteiseen luokkaan (valittu joka kysymyksessä vaihtoehto 1) tuli vain yksi prosentti vastaajista. Äärikielteiseen luokkaan ei tullut yhtään vastaajaa. Pistemäärien keskiarvo on 16. Jatkoanalyysia varten vastaajat haluttiin luokitella kulttuuriluokkiin heidän saamiensa pistemäärien mukaisesti. Kehittyneen kulttuurin luokkaan valittiin vastaajat, joiden pistemäärä oli 7–14, kohtalaisen kulttuurin luokkaan 15–21 pistettä saaneet ja vähän kehittyneen kulttuurin luokkaan loput vastaajat, eli pistemäärän 22–34 saaneet. Hyvin kehittyneen kulttuurin luokkaan sijoittuminen edellyttää sitä, että vastaaja on valinnut useimpien kysymysten kohdalla vastausvaihtoehdot 1 tai 2 eli ollut vähintään ”samaa mieltä” kuin esitetty väite. Vähän kehittyneen kulttuurin luokkaan tuleminen taas edellytti useimmiten kielteisten vaihtoehtojen valintaa. Vertaillaessa asteikon luokkia sen muodostamien yksittäisten muuttujien jakautumiin havaittiin, että ne vastaavat jokseenkin hyvin toisiaan, joskin myönteisten ja neutraalien vastausten osuudet vaihtelevat yksittäisissä muuttujissa siinä määrin, että se vähensi hieman asteikon kehittyneen kulttuurin luokkaan sijoittuvien osuutta. Asteikolla saatu kuva yrityskulttuurin tilasta muodostui seuraavaksi:

Taulukko 1. Yrityskulttuurin tila Työolot-tutkimuksen valossa. Vastaajien jakautuminen kulttuurin eri luokkiin, %.

Yrityskulttuuri	% vastaajista
Hyvin kehittynyt	35
Kohtalaisesti kehittynyt	49
Vähän kehittynyt	16
Yhteensä	100
Lkm	2 004

Joka toinen vastaaja pitää toimipaikkansa kulttuuria kohtalaisesti kehittyneenä. Hyvin kehittyneenä sitä pitää runsas kolmannes ja vähän kehittyneenä vain 16 prosenttia. Yrityskulttuurin kokonaistila näyttää siis melko myönteiseltä, joskin kehittämisen tarvetta on tietenkin edelleen

runsaasti. Kulttuurin tilanne on tämän mukaisesti huomattavasti parempi kuin esimerkiksi kaupan ja metallin aloilla tehdyssä aikaisemmassa selvityksessä (Forss 1999). Ero johtuu erilaisesta aineistokokonaisuudesta, aineistojen rakenne-eroista, muuttujien lukumäärästä ja kysymysten vastausvaihtoehtojen eroista.

Eri vastaajaryhmien näkemykset yrityskulttuurin tilasta ovat erityisen kiinnostavia. Mainitussa metallin ja kaupan aineistossa toimipaikkojen johto ja henkilöstö arvioivat toimipaikkojen kulttuuria varsin eri tavalla: johto piti kulttuuria huomattavasti kehittyneempänä kuin henkilöstö. Myös tutkimuksen toimihenkilöt ja työnjohtajat arvioivat toimipaikkojen kulttuurin jossain määrin kehittyneemmäksi kuin työntekijät (Forss 1999). Tämänkin tutkimuksen aineistossa henkilöstöryhmien arvioerot olivat merkittäviä, sillä ylemmistä toimihenkilöistä noin puolet arvioi kulttuurin hyvin kehittyneeksi ja työntekijöistä vastaavasti vain noin neljäsosa. Alempien toimihenkilöiden arviot osuvat näiden välimaastoon. Näkemyserot antavat aihetta pohdiskella, miksi eri ryhmien näkemykset poikkeavat toisistaan näinkin paljon ja mitä se merkitsee.

Yrityskulttuuri on erilainen eri toimialoilla (taulukko 2).

Taulukko 2. Yrityskulttuuri eri toimialoilla, %.

Toimiala	Yrityskulttuuri			Yht.	Lkm
	Hyvin kehittynyt	Kohtalaisesti kehittynyt	Vähän kehittynyt		
Raha ja vakuutus	49	45	6	100	53
Sosiaalipalvelu	48	44	8	100	125
Posti ja tele	47	45	8	100	49
Koulutus	44	44	12	100	184
Terveystenhoito	38	53	9	100	169
Hotelli	38	53	9	100	34
Vähittäiskauppa	35	52	13	100	68
Kuljetus	34	47	19	100	79
Paperi	30	57	13	100	56
Rakennus	28	55	17	100	69
Metalli	27	50	23	100	183
Julkishallinto	26	48	26	100	129
Elintarvike	22	58	20	100	50

Kulttuuri on kehittyneintä useimmilla julkisen sektorin aloilla, joissa lähes puolet henkilöstöstä kokee toimipaikan kulttuurin hyvin kehittyneeksi. Näillä aloilla kulttuuri on huomattavasti kehittyneempi kuin koko aineistossa, jossa hyvin kehittyneen kulttuurin osuus oli vain 35 prosenttia kaikista. Selvän poikkeuksen muodostaa julkishallinto, jossa vain noin joka neljäs vastaaja pitää toimipaikkansa kulttuuria hyvin kehittyneenä. Muita vähemmän kehittyneen kulttuurin aloja ovat elintarvike, metalli ja rakennus.

Ikäpolitiikan piirteet ja yrityskulttuuri

Työolotutkimus 97:n aineistossa oli mukana yhteensä yhdeksän ikäpolitiikkaan luettavissa olevaa tekijää. Ne mittaavat toisaalta ikääntyviin kohdistuvaa irtisanomisperäistä syrjintää ja ikääntyvien työpanoksen arvostusta ja toisaalta ikääntyvien tukemista. Aluksi laskettiin näiden muuttujien keskinäiset korrelaatiot. Laskelma osoitti, että tutkitut ikäpolitiikkaa mittaavat muuttujat korreloivat keskenään varsin lievästi tai ei lainkaan. Jonkinasteinen korrelaatio on vain likeisesti samalle osa-alueelle kuuluvien muuttujien välillä. Ikäpolitiikka ei ole aina johdonmukaista toimintaa, vaan työelämässä ja samassa yrityksessäkin voi esiintyä yhtä aikaa sekä ikääntyviä syrjiviä että heitä kannustavia piirteitä. Eläkeputken käyttö ei tämän mukaan korreloi ikääntyvien tukemiseen lainkaan. Ikäsyrjinnän kokeminen on samalla tavalla riippumaton siitä, miten ikääntyvien tukemiseen asennoidutaan. Ikääntyvien työsuorituksen arvostus on myös eläkeputken käytöstä tai ikääntyvien muusta tukemisesta riippumaton. Työttömyysputken käyttö liittyy kuitenkin sekä irtisanomisiin, henkilökunnan määrän muutokseen että ikäsyrjintään ja kuvastaa siten yleistä asennoitumista ikääntyviin.

Muuttujien asiasisällön ja korrelaatioiden perusteella muodostettiin kolme ikäpolitiikan osa-alueita, joita ovat tässä ikääntyvien työsuhteen katkaisu, ikääntyvien syrjintä ja arvostus sekä ikääntyvien tukeminen ja tuen tarve. Seuraavassa ikäpolitiikkaa ja sen yhteyksiä yrityskulttuuriin tarkastellaan näiden jossain määrin sisäisesti yhtenäisten osa-alueiden mukaisesti.

Ikääntyvien työsuhteen katkaisu

Tarkasteltaessa ikääntyvien työssä pysymistä ja työsuhteen katkeamista empiirisen tutkimuksen ajankohtana vuonna 1997 on huomattava tuon ajan tilanteen yhteydet yritysten ikäpolitiikkaan. Tutkimusajankohdan ikäpolitiikkaa sävyttää ohitettu lama ja sen jälkeinen tilanne, jossa ikääntyvien asema työmarkkinoilla oli jo parantunut tai paranemassa. Yksityisellä sektorilla työsuhteessa olleiden määrä oli alkanut kasvaa lama-aikaan verrattuna. 55–64-vuotiaiden TEL-työsuhteessa olevien lukumäärä kasvoi vuosina 1994–1998 jopa 29 prosenttia. Vastaavasti alle 60-vuotiaina yksityiseltä sektorilta eläkkeelle siirtyvien määrä pieneni vuodesta 1995 alkaen. Työolot aineiston keruuseen mennessä (1997) oli TEL:n mukaisessa työsuhteessa olleiden 55–64-vuotiaiden osuus kaikista TEL-työsuhteessa olleista kasvanut 6.6 prosenttiin (Eläketurvakeskus 1997 ja 1998). Ikääntyvien lukumäärä ja osuus koko henkilökunnasta vaihtelee lisäksi toimialoittain. Työolot aineistossakin on toimialoja, joissa 55–64-vuotiaiden osuus on huomattavan pieni. Esimerkiksi hotelli- ja ravitsemis- ja elintarvikkealoilla ikääntyvien osuus jää noin neljään prosenttiin kaikista. Muilla aloilla osuus on vähintään viisi prosenttia ja usein huomattavan suurikin, kuten paperiteollisuudessa peräti 15 prosenttia ja posti ja telessä 11 prosenttia.

Työolot aineiston tämän osa-alueen muuttujat kuvastavat varsinkin aikaisempina vuosina tavallisia keinoja supistaa henkilökuntaa. Käytettävissä olivat seuraavat muuttujat:

- työntekijöiden määrän muutos toimipaikassa viimeisten kolmen vuoden aikana
- työpaikassa ylipäänsä tapahtunut työvoiman siirto työttömyysputkeen
- työntekijöiden irtisanominen ja avoimeksi tulleiden paikkojen täyttämättä jättäminen.

Työttömyysputken tiedetään olleen paljon käytetty menetelmä vähentää ikääntyvää työvoimaa. Sen käytöstä ja henkilökunnan määrän muutoksesta kertoo seuraava taulukko.

Taulukko 3. Työntekijöiden määrän muutos ja työttömyysputken käyttö toimipaikassa, %.

Henkilökunnan lukumäärän muutos	Työttömyysputken käyttö			
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Kaikki
Lisääntynyt selvästi	10	13	13	12
Lisääntynyt jonkin verran	19	26	19	24
Ennallaan	27	36	26	32
Vähentynyt jonkin verran	28	17	14	20
Vähentynyt selvästi	15	5	2	7
Ei osaa sanoa	1	3	26	5
Yhteensä %	100	100	100	100
Lkm	592	1 369	193	2 154
% kaikista	27	64	9	100

Työntekijöiden määrän muutos on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työttömyysputken käyttöön siten, että putken käyttö on vähentänyt työntekijöiden lukumäärää. Työvoiman vähentyminen on pysähtynyt ja kääntynyt jopa nousuun haastattelujankohtaa edeltäneinä kolmena vuotena, mikä johtuu lama-ajan päättymisestä ja nousukauden alusta. Vain noin neljäsosa henkilöstöstä on havainnut henkilökunnan vähentyneen toimipaikoissaan ja niissäkin yleensä vain jonkin verran. Henkilökunnan määrän lisääntymistä ja pysymistä ennallaan on havainnut noin kolmasosa kaikista. Tämä näkymä on yhdensuuntainen ikääntyvien työllisyyttä koskevien Helka Hytin havaintojen kanssa. Vuodesta 1994 lähtien on 55–59-vuotiaiden työllisyys kohentunut keskimääräistä nopeammin ja erityisen nopeaa kohentuminen on ollut vuodesta 1998 lähtien (STM, työryhmämuistio 2001).

Runsas neljäsosa vähintään kymmenen henkilön toimipaikkojen henkilöstöstä on havainnut työttömyysputken olleen ainakin jossain vaiheessa käytössä omassa toimipaikassaan – ajankohtia ei tässä kysytty. Joka kymmenes vastaaja ei osaa ottaa asiaan kantaa. Ikääntyvien arvioista päätellen on putken käyttö ollut vielä yleisempää, sillä 36 prosenttia 45 vuotta täyttäneistä on havainnut putkea käytettävän toimipaikassaan. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden arviot eroavat toisistaan erittäin merkitsevästi siten, että työttömyysputkea toimipaikassaan arvioi käytetyn jopa 35 prosenttia työntekijöistä, joka neljäs alempi toimihenkilö ja

vain noin viidesosa ylemmistä toimihenkilöistä. Työttömyysputken käytös-
sä on toimialojen välillä esiintynyt tilastollisesti merkitsevää vaihtelua, jota
kuvataan tarkemmin jäljempänä toimialojen vertailun yhteydessä.

Työttömyysputken lisääntynyt käyttö näkyy tietenkin alkavien työt-
tömyyseläkkeitten määrän vastaavina muutoksina aikaviiveellä. Alkavien
työttömyyseläkkeitten määrä alkoi kasvaa selvästi jo vuonna 1992 ja
niiden määrä on sittemmin pysynyt suhteellisen runsaana (ks. esim. Hytti
1998). Työeläkelakien mukaiselle työttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 1996
noin 11 000 henkilöä ja lukumäärä kasvoi jonkin verran vuosina 1997-
1998, mutta kasvu pysähtyi vuonna 1999, jolloin työttömyyseläkkeelle siir-
tyi lähes 13 000 henkilöä (Eläketurvakeskus & Kuntien eläkevakuutus &
Valtiokonttori 2000).

Työttömyysputken käyttöä piti runsas kolmasosa vähintään kymme-
nen hengen toimipaikkojen henkilöstöstä hyvänä, mutta vastaavasti yhtä
suuri osuus katsoi käytännön huonoksi. Mielipide työttömyysputkesta vaihteli
merkitsevästi toimialoittain. Putken suosio oli yhteydessä sen käytön
yleisyyteen.

Kysymys irtisanomistapauksista tai avoimeksi tulleiden työpaikkojen
täyttämättä jättämisestä esitettiin vain niille henkilöille, jotka sanoivat hen-
kilökunnan määrän vähentyneen. Vähintään kymmenen hengen yrityksis-
sä tällaisia vastaajia oli 593. Useimpien vastaajien mukaan (66 %) henki-
lökuntaa vähennettiin lähinnä niin, että lähteneiden tilalle ei otettu uusia.
Noin joka kymmenes sanoi toimipaikan käyttäneen suoria irtisanomisia ja
lopuissa tapauksissa (23 %) oli käytetty sekä irtisanomista että työpaikko-
jen täyttämättä jättämistä.

Työttömyysputken käytön yhteys yrityskulttuuriin muodostui taulu-
kossa 4 esitetyn mukaiseksi.

Taulukko 4. Työttömyysputken käyttö yrityskulttuurin eri luokissa

Työttömyys- putken käyttö	Yrityskulttuuri			
	Hyvin kehittynyt	Kohtalaisesti kehittynyt	Vähän kehittynyt	Kaikki
On käytetty	21	31	35	28
Ei käytetty	69	61	60	64
Ei osaa sanoa	10	8	5	8
Yhteensä	100	100	100	100
Lkm	702	979	323	2 004

Yrityskulttuurin ja työttömyysputken välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys siten, että työttömyysputkea on käytetty hyvin kehittyneen kulttuurin piirissä vähemmän kuin vähemmän kehittyneessä kulttuurissa. Näkymä viittaa siihen, että kehittyneen yrityskulttuurin toimipaikoissa työttömyysputkea ei ole käytetty yhtä herkästi kuin muissa toimipaikoissa, vaikkakin noin joka viides tällaisissa toimipaikoissa työskentelevä on havainnut putkea käytetyn. Kehittynyt kulttuuri siis saattaa hillitä putken käyttöä, mutta se ei suinkaan estä sitä kokonaan. Henkilöstön määrä on lisääntynyt hyvin kehittyneen kulttuurin yrityksissä selvästi enemmän kuin muissa.

Ikäsyrijintä ja ikääntyvien työsuoritusten arvostus

Ikäsyrijintää voi esiintyä sekä suoraan ikään liittyvänä että epäsuorassa muodossa. Epäsuoraa ikäsyrijintää havaitaan eri tilanteissa, kuten etene- mis- ja koulutusmahdollisuuksien ja tiedonsaannin puutteina ja toimipaikan muiden henkilöiden – myös työtovereiden – negatiivisena suhtautumisena ikääntyviin, minkä on havaittu olevan yksi merkittävä ikäsyrijinnan osa-alue (Kouvonen 1999). Ikäsyrijintää mitattiin tässä tutkimuksessa kysymällä, esiintyykö vastaajien työorganisaatiossa ikään, erityisesti vanhoihin, kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Kysymyksessä ei määritelty lähemmin syrjinnän sisältöä, vaan se jäi vastaajien omaan harkintaan. Kun tällöin ei ollut mahdollista eritellä vastaajien havainnoimaa ikäsyrijintää lähemmin, siihen on voinut sekoittua toimenpiteitä, jotka eivät tosiasiassa liity syrjintään. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi työn erityisestä rasittavuudesta johtuneet, käytännön pakon sanelemat toimenpiteet yrityksen sisällä.

Ikäsyrijintä havainneiden määrä yrityskulttuurin eri luokissa näkyy taulukossa 5.

Taulukko 5. Ikäsyryjinnän esiintyminen eri kulttuuriluokissa, %.

Ikäsyryjintä	Yrityskulttuuri			
	Hyvin kehittynyt	Kohtalaisesti kehittynyt	Vähän kehittynyt	Kaikki
On syryjintää	7	11	22	12
Ei syryjintää	91	86	75	86
Ei osaa sanoa	2	3	3	2
Yhteensä	100	100	100	100
Lkm	702	979	323	2 004

Ikäsyryjintää on havainnut noin 12 prosenttia vastaajista. Ikäsyryjintä vaihtelee kuitenkin huomattavasti toimialoittain. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä ei ole eroja. Tämä tulos poikkeaa Kouvosen (1999) havainnosta, jonka mukaan toimihenkilöt olivat havainneet ikäsyryjintää enemmän kuin työntekijät. Työolotutkimus 97:n *koko aineistossa* oli ikään perustuvaa syryjintää tai eriarvoista kohtelua havainnut joka kymmenes palkansaaja. Alemmat toimihenkilömiehet ja työntekijänaiset olivat havainneet ikääntyviin kohdistuvaa syryjintää enemmän kuin muut (Lehto & Sutela 1999). Ikäsyryjintähavainnot näyttävät lisääntyvän selvästi iän mukana siten, että ikäluokassa 55–64-vuotiaat jopa 16 prosenttia on havainnut ikäsyryjintää työpaikassaan (Ylöstalo 1998).

Yrityskulttuurin yhteys ikäsyryjinnän esiintymiseen on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Ikäsyryjintää esiintyy selvästi eniten vähän kehittyneessä kulttuurissa. Hyvin kehittyneessä kulttuurissa syryjintää esiintyy erittäin vähän.

Edellä olevat tulokset koskevat työssä havaittua ikäsyryjintää. Ikääntyvien työttömien työnhakijoiden kokemukset osoittavat, että työhönotossa tapahtuva ikäsyryjintä on työssä koettua ikäsyryjintää vaikeampi ja merkittävämpi ongelma. Ikääntyvän pitkäaikaistyöttömän on lähes mahdotonta löytää uutta työpaikkaa (Kouvonen 1999).

Ikääntyvien työsuoritusten arvostusta mitattiin kysymyksellä, ovatko vastaajat havainneet työpaikassaan eroja nuorempien, alle 45-vuotiaiden, ja sitä vanhempien työsuorituksissa. Ikäryhmien työsuoritukset arvioitiin hyvin samanlaisiksi, sillä lähes 60 prosenttia vastaajista ei nähnyt ikäryhmien työsuorituksissa eroja. Joka neljäs piti parempina nuorten suorituksia

ja joka kymmenes taas vanhempien. Eri-ikäisten arvioissa oli jonkin verran taipumusta korostaa oman ikäryhmän paremmuutta. Tulos vastaa jo aikaisemmin metallin ja vähittäiskaupan tutkimuksessa saatua, jonka mukaan sekä näiden alojen henkilöstö että johdon edustajat arvioivat yli 45-vuotiaiden työtehon yleisesti hyväksi (Forss 1999). Vaikka ikäsyrrintää esiintyykin, ikääntyviä arvostetaan ainakin nykytilanteessa työssä usein siinä missä nuorempiakin. Ikääntyvän työvoiman vähentäminen lama-ajan rationalisointitoimenpiteiden yhteydessä johtuneekin osittain siitä, että toimipaikoissa on ollut helpointa vähentää henkilökuntaa sieltä, missä irtisanottavien toimeentuloturva on järjestyksessä työttömyyspäivärahan tai varhaiseläkkeitten avulla.

Ikääntyvien tukeminen ja tuen tarve

Yritysten kulttuurien myönteinen kehitys edellyttää myös entistä myönteisempää ikäpolitiikkaa. Siihen sisältyy toisaalta asenteiden tarkistamista ja toisaalta panostusta ikääntyvien käytännölliseen tukemiseen lähinnä koulutuksen ja kuntoutuksen avulla.

Merkittävä kysymys oli ensinnäkin se, missä määrin ikääntyvien työssä pysymistä pyritään toimipaikoissa edistämään (taulukko 6).

Taulukko 6. Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen ja toimipaikan kulttuuri, %.

Työssä pysymisen edistäminen	Yrityskulttuuri			
	Hyvin kehittynyt	Kohtalaisesti kehittynyt	Vähän kehittynyt	Kaikki
Voimakkaasti	7	5	3	6
Jossain määrin	28	28	25	27
Ei erityisemmin	31	35	29	33
Ei lainkaan	20	23	37	24
Ei osaa sanoa	14	9	6	10
Yhteensä	100	100	100	100
Lkm	702	978	323	2 003

Vain noin kolmasosa henkilöstöstä on sitä mieltä, että ikääntyvien työssä pysymistä tuetaan omassa toimipaikassa edes jossain määrin. Voimakas tukeminen on hyvin harvinaista, ja enemmän tai vähemmän kielteisinä näkee tilanteen runsas puolet vastaajista. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä ei ollut tässä kysymyksessä eroja. Ikääntyvistä, tässä 45 vuotta täyttäneistä, on 38 prosenttia havainnut toimipaikkansa edistävän ikääntyvien työssä pysymistä, kun vastaava osuus koko aineistossa oli 33 prosenttia. Tähän myönteisen suuntaiseen eroon voi tietenkin vaikuttaa se, että ikääntyviä vastaajia on jäljellä enemmän juuri ikääntyviä suosivissa toimipaikoissa.

Yrityskulttuurilla on tilastollisesti merkitsevä yhteys ikääntyvien työssä pysymisen tukemiseen. Yhteys korostuu kielteisen äärivaihtoehdon kohdalla: vähän kehittyneen kulttuurin toimipaikoissa suhtaudutaan ikääntyvien työn jatkamiseen varsin kielteisesti. Toisaalta myös joka viides kehittyneen kulttuurin toimipaikassa työskentelevä vastaajakin toteaa, ettei toimipaikassa ole edistetty millään tavoin ikääntyvien työssä pysymistä, joten yrityksen kehittynyt kulttuuriin ei aina pysty yksin takaamaan suotuisaa suhtautumista ikääntyvien työn jatkamiseen.

Ikääntyvien käytännön tukemisessa on tärkeää se, missä määrin yrityksessä toteutetaan työnantajan järjestämää ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta. Tällaisen koulutuksen mahdollisuutta ja sen tarvetta ikääntyvillä kuvataan taulukossa 7.

Taulukko 7. Koulutusmahdollisuudet ja koulutustarve 45 v. täyttäneillä, %.

Koulutustarve	Koulutusmahdollisuudet			
	Hyvät	Jonkinlaiset	Heikot	Kaikki
Hyvin tarpeellista	45	38	27	38
Melko tarpeellista	41	48	34	41
Vaikea sanoa	4	7	14	8
Melko tarpeetonta	6	5	14	8
Täysin tarpeetonta	4	2	11	5
Yhteensä (%)	100	100	100	100
Lkm	299	258	222	783
% kaikista	38	33	28	100

Ikääntyvät pitävät koulutusmahdollisuuksia tavallisimmin joko hyvinä tai ainakin jonkinlaisina, mutta runsas neljäsosa ikääntyvistä pitää koulutusmahdollisuuksia edelleen heikkoina.

Ammattitaitoa kehittävä koulutusta pidetään kuitenkin hyvin yleisesti joko hyvin tai melko tarpeellisenä (79 % 45 vuotta täyttäneistä). Mahdollisuuksien ja tarpeiden yhteys on yleensä myönteisen suuntainen, eli koulutustarpeeseen löytyy vastineeksi usein ainakin jonkinlaisia koulutusmahdollisuuksia. Joka neljäs ikääntyvä henkilö pitää tilannetta kuitenkin ongelmallisena, kun mahdollisuudet eivät vastaa suurta koulutustarvetta. Tarvetta koulutuksen tehostamiseen on siis vielä runsaasti. Toimihenkilöt ja erityisesti ylemmät toimihenkilöt pitävät koulutusmahdollisuuksia erittäin merkittävästi parempina kuin työntekijät. Työntekijöistä jopa lähes puolet pitää koulutusmahdollisuuksia heikkoina, joten koulutustarpeen kehittämisen painopistealue on selvästi havaittavissa.

Eurobarometrin tiedot ikääntyvien koulutuksesta EU-maissa antavat varsin myönteisen kuvan Suomen ja muiden Pohjoismaiden tilanteesta. Suomi sijoittuu työnantajan maksaman koulutuksen määrän suhteen yli 45-vuotiaiden miesten vertailussa ensimmäiselle ja naisten osalta kolmannelle sijalle EU:n maissa. Suomessakin yli 55-vuotiaiden osallistuminen työhön liittyvään jatkokoulutukseen vähenee ikäryhmittäin samalla tavalla kuin OECD-maissa keskimäärin, mutta kaikkien ikäryhmien tasot ovat Suomessa korkeammat. Kiinnostus ammatilliseen koulutukseen vähenee sekin selvästi ikäryhmän 50-54 jälkeen, mutta ei suinkaan lopu, sillä joka viides yli 60-vuotiaakin tarvitsisi vielä lisäkoulutusta. Ikääntyvän työvoiman katsotaan olevan haaste aikuiskouluttajille. On korostettu sitä, että ikääntyvien oppimisen organisointiin ja opettamisen menetelmiin on kiinnitettävä aivan erityistä, tavallisesta käytännöstä poikkeavaa huomiota (Ilmarinen 1999).

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vielä koulutuksen ja yrityskulttuurin välistä suhdetta. Tulos osoitti odotuksen mukaisesti, että vähän kehittyneen kulttuurin toimipaikoissa kiinnitetään huomattavasti vähemmän huomiota henkilökunnan koulutukseen kuin kehittyneen kulttuurin piirissä. Kehittyneen kulttuurin toimipaikat satsaavat ammatilliseen koulutukseen merkittävästi muita enemmän, mikä lisää myös ikääntyvien koulutusmahdollisuuksia.

Ammattitaitoa kehittävää koulutusta voidaan pitää erityisesti ikääntyvillä työkykyä ylläpitävänä toimintana. Ikääntyvillä on henkilökohtaisia tarpeita myös useiden muiden tällaisten toimenpiteiden suhteen (taulukko 8).

Taulukko 8. Työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden henkilökohtainen tarve 45 vuotta täyttäneillä, %.

Työkykyä ylläpitävä keino	Hyvin tarpeellista	Melko tarpeellista	Vaikea sanoa	Melko tarpeellista	Täysin tarpeellista	Yht.	Lkm
- työkykyä ylläpitävä kuntoutus	52	33	8	5	2	100	1 076
- työterveyshuollon kehittäminen	44	38	9	6	3	100	1 075
- ergonomiset järjestelyt	39	38	11	8	4	100	1 076
- ammattitaitoa edistävä koulutus	36	41	9	8	6	100	1 075
- johtamisen kehittäminen	35	37	17	6	5	100	1 074
- työtahdin keventäminen	25	39	15	14	7	100	1 073
- työaikojen joustot	20	43	15	13	9	100	1 074
- työjärjestelyjen muutokset	18	35	22	15	10	100	1 076
- osa-aikaeläke	11	24	28	14	23	100	1 073
- vuorotteluvapaa	9	25	24	18	24	100	1 074
- osa-aikatyö	9	21	24	21	25	100	1 076

Taulukosta nähdään, miten ikääntyvät, 45 vuotta täyttäneet, pitävät lähes kaikkia kysymyksen sisältäviä vaihtoehtoja itselleen ainakin jossain määrin tarpeellisina. Voidaan kuitenkin olettaa, että jonkin asian hyvin tarpeellisenä pitäminen osoittaa sen olevan todella merkittävä kyseisille vastaajille. *Hyvin tarpeellisena* itselleen ikääntyvät pitävät erityisesti kuntoutusta ja työterveyshuollon kehittämistä. Preferenssijärjestyksessä seuraavina ovat ergonomiset seikat (työskentelytilojen ja työasentojen parantaminen) sekä ammattitaitoa edistävä koulutus ja johtamisen kehittäminen. Työtahtiin, työaikoihin ja työjärjestelyihin liittyvät asiat ovat niihin verrattuna selvästi vähemmän tarpeellisia. Osa-aikaeläkettä, vuorotteluvapaata ja osa-aikatyötä ei juurikaan nähdä työkyvyn ylläpitäjinä tarpeellisiksi. Koko vastaajajoukossa on työkykyä ylläpitävien keinojen tarvejärjestys muuten sama kuin 45 vuotta täyttäneilläkin, mutta työterveyshuoltoa ja kuntoutusta ei pidetä koko joukossa niin tarpeellisena kuin ikääntyvillä.

Eri toimialojen ikäpolitiikka

Tutkimuksessa oli mahdollista kuvata ja vertailla ikäpolitiikan piirteitä 13 toimialalla. Tässä joukossa on teollisuudenaloja, palvelualoja ja myös julkisen sektorin toimialoja (ks. liite 1). Niillä tehtävä työ ja olosuhteet vaihtelevat ja toimipaikkojen yrityskulttuurikin vaihtelee melko paljon (vrt. taulukko 2 edellä). Näiden toimialojen ikäpolitiikka eroaa myös toisistaan, kuten seuraavassa voidaan todeta. Tarkasteluun otettiin työttömyysputken käyttö, ikäsyrrintä ja ikääntyvien työssä pysymisen tukeminen eri aloilla, eli ne ikäpolitiikan piirteet, joita edellä tarkasteltiin koko tutkimusaineiston puitteissa.

Taulukko 9. Työttömyysputken käyttö eri toimialoilla, %.

Toimiala	On käytetty	Ei ole käytetty	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Lukumäärä
paperi	88	8	4	100	58
elintarvike	58	27	15	100	62
posti ja tele	52	32	16	100	63
raha ja vakuutus	48	45	7	100	58
metalli	35	54	11	100	229
kuljetus	29	64	7	100	86
rakennus	26	63	11	100	84
vähittäiskauppa	25	63	12	100	87
julkishallinto	22	71	7	100	141
hotelli	21	65	14	100	48
sosiaalipalvelu	9	78	13	100	157
koulutus	9	82	9	100	221
terveydenhuolto	7	87	6	100	202

Ylivoimaisesti eniten työttömyysputkea on käytetty paperiteollisuudessa, jossa peräti 88 prosenttia toimialan henkilöstöstä sanoo putkea käytetyn. Elintarviketeollisuudessa, postissa ja telessä sekä raha- ja vakuutuslaitoksissa on putken käyttö ollut niinikään melko tavallista, koska noin puolet näiden alojen vastaajista on tehnyt tällaisia havaintoja. Usealla muulla alalla putken käyttöä on havainnut noin neljäsosa tai viidesosa tutkituista. Vähiten työttömyysputkea on käytetty eräillä julkisen sektorin aloilla (terveydenhuolto, koulutus ja sosiaalipalvelu), joissa vain noin joka kymmenes näiden alojen vastaaja katsoo sitä käytetyn. Näillä aloilla on työntekijöiden osuus alojen henkilöstöstä suhteellisen pieni, ja esimerkiksi paperissa ja elintarvikkeessa taas hyvin suuri, joten putken käyttö näyttäisi keskittyneen ainakin jossain määrin juuri työntekijöihin. Poikkeuksen tästä näkymästä muodostaa ennen muuta raha- ja vakuutusala, jossa varsin naisten työntekijöiden osuus on pieni mutta jossa putkea on käytetty silti paljon.

Näillä tulospäätelmillä on yhtymäkohtia Hytin (1998) toimialakohtaisiin tuloksiin. Paperiteollisuuden tilanne selittyy osin siitä, että ala on ollut alttiina kansainväliselle kilpailulle, joten lama koetteli sitä raskaasti erityisesti 1980-luvulla. Tämä johti mm. työttömyysputken runsaaseen käyttöön. Sama yleistilanne koski ainakin elintarvike- ja metallialaa, jotka ovat oheisessa taulukossakin putken käytön kärkipäässä. 1990-luvun alussa joutuivat kriisiin useat kotimarkkina-alat, kuten rakennus- sekä hotelli- ja ravitsemusala. Näillä aloilla työttömyysputken käyttö ei ole kuitenkaan ollut erityisen tavallista. Postin ja telen nousu työttömyysputken käytön kärkeen johtunee julkisella sektorilla omaksutuista liiketaloudellisista periaatteista ja osittaisesta kilpailulle avautumisesta. Niiden seuraukset ovat lisänneet varhaiseläkkeille siirtymistä ja putken käyttöä. Tässä yhteydessä on kiinnostava myös Hytin havainto, miten raha- ja vakuutuslaitosten ja paperiteollisuuden asenne ikääntyvien työssä pysymiseen on muuttunut aikaa myöten täysin käänteiseksi. Kun paperiteollisuus vielä 1980-luvulla vähensi ikääntyviä runsaasti, säilyi heidän osuutensa raha- ja vakuutuslaitoksissa melko muuttumattomana, mutta sen jälkeen raha- ja vakuutuslaitosten rationalisointi on ollut suurisuuntaista ja sen ”kriisi on ravistellut koko yhteiskuntaa” (Hytti 1998). Sen sijaan paperiteollisuudessa ikääntyvien asema on ollut sittemmin hyvin vakaa.

Ikääntyviin kohdistuvan syrjinnän vaihtelu toimialoittain näkyy seuraavassa taulukossa.

Taulukko 10. Ikäsyryntää havainneiden osuudet toimialoittain, %.

Toimiala	On syryntää	Ei syryntää	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Luku- määrä
hotelli	25	71	4	100	48
raha ja vakuutus	19	76	5	100	58
julkishallinto	15	80	5	100	141
paperi	14	86	0	100	58
kuljetus	13	87	0	100	86
elintarvike	13	82	5	100	62
metalli	12	84	4	100	229
koulutus	12	87	1	100	221
vähittäiskauppa	10	84	6	100	88
sosiaalipalvelu	9	90	1	100	157
posti ja tele	8	89	3	100	63
rakennus	8	90	2	100	84
terveydenhuolto	5	92	3	100	202

Ikäsyryntää havainneita on useilla aloilla 10-14 prosenttia, mitä voidaan pitää melko suurena osuutena. Hotelli- ja ravitsemusalalla tässä saatua syryntäprosentti on huolestuttavan suuri, kun peräti joka neljäs vastaaja sanoo sitä esiintyvän. Raha- ja vakuutuslalla, johon ei tässä luokituksessa kuulu sosiaalivakuutus, esiintyy syryntää niinkään huomattavasti muita aloja enemmän. Joillakin aloilla, kuten terveydenhuollossa, ikäsyryntä on sen sijaan erittäin vähäistä.

Myös ikääntyvien työssä pysymisen edistämässä on eräin kohdin merkitseviä eroja toimialojen välillä (taulukko 11).

Taulukko 11. Ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen eri toimialoilla , %.

Toimiala	Voimak- kaasti	Jossain määrin	Ei erityisesti	Ei lainkaan	Ei osaa sanoa	Yhteensä	Luku- määrä
paperi	10	43	24	23	0	100	58
julkishallinto	10	28	33	23	6	100	141
terveydenhuolto	5	32	34	20	9	100	202
elintarvike	8	29	27	23	13	100	62
metalli	6	30	32	16	16	100	229
posti ja tele	8	27	25	27	13	100	63
sosiaalipalvelu	2	33	29	22	14	100	157
kuljetus	8	24	29	35	4	100	86
raha ja vakuutus	4	22	43	28	3	100	58
rakennus	6	20	33	28	13	100	84
vähittäiskauppa	3	22	35	25	15	100	87
koulutus	5	19	34	28	14	100	221
hotelli	0	19	31	25	25	100	48

Aloittaisessa vertailussa on paperiteollisuus selvästi tukemisen kärjessä, sillä vähän yli puolet alan vastaajista toteaa toimipaikkansa edistävän ikääntyvien työssä pysymistä ainakin jossain määrin. Näennäinen ristiriita siihen nähden, että paperiteollisuus oli myös työttömyysputken käytön kärjessä, voi selittyä aikaulottuvuuden avulla. Putken käyttökysymystä ei rajattu erityisesti mihinkään aikaan, kun taas ikääntyvien työssä pysymisen mahdollista edistämistä koskeva kysymys koskee haastattelujen ajankohtaa. Paperiteollisuus voi olla tilanteessa, jossa se putken runsaan käytön jälkeen haluaa pitää jäljellä olevasta työvoimasta kiinni.

Useimmilla muilla aloilla ikääntyvien työssä pysymisen edistämistä on havainnut hieman yli kolmasosa vastaajista. Muutamalla vähiten työssä pysymistä edistävällä alalla (hotelli, vähittäiskauppa, rakennus, koulutus, raha ja vakuutus) ikääntyvien työssä pysymisen edistämistä havainneiden vastaajien osuus jää noin neljäsosaan kaikista.

Ikääntyvien, 45 vuotta täyttäneiden mahdollisuudet saada *ammattitaitoa kehittävää koulutusta* ovat selvästi parhaita raha- ja vakuutuslaitok-

sisä, joissa 64 prosenttia alan henkilöstöstä pitää mahdollisuuksia hyvinä. Koulutusmahdollisuuksien kärkipäässä ovat myös posti ja tele sekä paperiteollisuus, joissa koulutusmahdollisuutensa arvioi hyväksi hieman yli puolet vastaajista. Heikoimmilta koulutusmahdollisuudet näyttävät elintarviketeollisuudessa ja rakennusosalalla.

Toimialojen välillä on eroja *kuntoutustarpeessa*, kun sitä mitataan kuntoutusta *hyvin tarpeellisenä* pitävien osuuksina. Tällaista suurta kuntoutustarvetta tunnetaan erityisesti sosiaalipalvelussa ja raha- ja vakuutusosalalla, joissa selvästi yli puolet henkilöstöstä pitää kuntoutusta itselleen *hyvin tarpeellisenä*. Suurta kuntoutustarvetta tunnetaan melko yllättävästi vähiten rakennustoiminnassa, jossa vain 30 prosenttia alan vastaajista pitää sitä itselleen hyvin tarpeellisenä, mutta tälläkin alalla kuitenkin lähes puolet vastaajista pitää kuntoutusta *melko tarpeellisenä*.

Ikäpolitiikassa on siis melko suuria aloittaisia eroja. Näistä eroista tehtiin vielä vertailevaa tiivistelmää, jossa otettiin huomioon tulokset ikääntyvien työssä pysymisen edistämisestä sekä ikäsyynnän ja työttömyysputken esiintymisestä tutkituilla aloilla. Tällöin erottuu erilaisia toimialojen ryppäitä, joiden sisällä olevat alat ovat keskenään em. muuttujien suhteen melko samantyyppisiä mutta ryppäiden välillä on suuriakin eroja.

Ikäpoliittinen tilanne näyttää vaikealta hotelli- ja ravitsemus-, raha- ja vakuutus- sekä kuljetusaloilla, joilla ikääntyvien työssä pysymiseen suhtaudutaan jokseenkin kielteisesti ja ikäsyynnää esiintyy suhteellisen paljon. Vaikeimmalta tilanne näyttää hotelli- ja ravitsemusosalalla, joka on syynnän ja edistämisen suhteen kielteisessä ääripäässä. Raha- ja vakuutusalaan lukuun ottamatta ovat myös koulutusmahdollisuudet näillä aloilla suhteellisen vaatimattomat. Raha- ja vakuutuslaitosten, johon tässä luokituksessa ei sisälly sosiaalivakuutus, tilanne on erikoinen sikäli, että koulutusmahdollisuudet ovat siellä alojen parhaat ja ala sijoittuu myös yrityskulttuurivertailussa alojen kärkeen. Toisaalta työttömyysputkea on käytetty alalla kuitenkin varsin paljon.

Joillakin aloilla ikääntyvien työssä pysymistä edistetään nykyisin vahvasti, mutta ikäsyynnääkin esiintyy keskimääräistä enemmän. Tällaisia aloja näyttäisivät olevan paperi-, metalli- ja elintarvikealat sekä lisäksi julkishallinto. Aloille on ominaista se, että työttömyysputkea on käytetty aikaisemmin runsaasti, mutta nyt tilanne on muuttunut. Voimakkaan rationalisoinnin jälkeen ammattitaitoisesta työvoimasta halutaan pitää kiinni. Tyypiesimerkki on paperiteollisuus, jossa on käytetty eniten työttömyysputkea mutta joka on nyt kärkiala työssä pysymisen edistämisessä. Koulutusmahdollisuudet ovat näillä aloilla melko hyvät. Yrityskulttuurien suhteellisen vaatimaton tilanne näillä aloilla ei ole estänyt halua tukea ikään-

tyvien työssä jatkamista. Tilanteen takana häämöttäneen kasvava huoli työvoiman riittävyydestä. Julkishallinnossa edistetään ikääntyvien työssä jatkamista, mutta samalla ikäsyrrjintää on kuitenkin kolmanneksi eniten tutkittujen alojen joukossa. Yrityskulttuurien vertailussa julkishallinto sijoittuu toiseksi viimeiselle sijalle, mikä voi osittain selittää tilannetta alalla.

Vähittäiskauppa, koulutus ja rakennusala ovat esimerkkejä aloista, joilla ikäpoliittista tilannetta voitaisiin kuvata jokseenkin tavalliseksi sikäli, että ikääntyvien työn jatkamista ei suuremmin edistetä mutta varsinaista ikäsyrrjintääkään ei paljon esiinny. Rakennusalaan lukuun ottamatta on työttömyysputkea käytetty näillä aloilla suhteellisen vähän, ja alojen yrityskulttuuri on suhteellisen tyydyttävää tasoa. Koulutuksen ja vähittäiskaupan kohdalla ei ehkä ole tunnettu erityistä tarvetta kiinnittää ikääntyviin huomiota. Rakennusalan tilanne on ikääntyvien kannalta kuitenkin ongelmallinen sikäli, että siellä ikääntyvien työssä pysymistä edistetään vähiten, vaikka ikäsyrrjintää esiintyykin hieman keskimääräistä vähemmän. Alalla on käytetty työttömyysputkea suhteellisen paljon ja yrityskulttuurin tilanne on suhteellisen vaatimaton.

Edelleen erottuu muutamia aloja, joilla ikääntyviä tuetaan suhteellisen paljon eikä ikäsyrrjintää juurikaan esiinny. Tällaisia ikäpoliittisesti melko ongelmattomia ja ikääntyvien kannalta suotuisimpia aloja näyttivät olevan terveydenhuolto ja sosiaalipalvelu kuten myös posti ja tele. Alojen hyvä yrityskulttuuri selittää osaltaan tilannetta. Eläkeputkea on käytetty terveydenhuollossa ja sosiaalipalvelussa hyvin vähän. Sen sijaan postissa ja telessä putken käyttö on ollut tavallista ja nykytilanne kuvastaakin sen jälkeisiä olosuhteita. Yksi osaselitys näiden alojen ikäpolitiikan suhteelliseen ongelmattomuuteen voi olla myös se, että eläkeikä on ollut näillä aloilla usein normaalia alempi, joten vaikeita tilanteita ei ehkä ole ennättänyt syntyäkään kovin usein.

Toimialojen ikäpolitiikasta kertovat osaltaan myös tilastot eri ikäryhmien työelämään osallistumisesta Suomessa vuonna 1997. Esimerkiksi hotelli- ja ravitsemusosalalla on ikääntyvien työhön osallistuminen todella vähäistä, niin että pienestä osuudesta ikäluokassa 50–54-vuotiaat osallistuminen supistuu lähes olemattomaksi jo ikäryhmästä 55–59-vuotiaat lähtien. Rakennusala taas ei työllistä enää yli 60-vuotiaita. Terveydenhuollon osuus ikääntyvien työllistäjänä on suhteellisen suuri vielä ikäluokassa 50–59-vuotiaat, mutta sen osuus laskee ikäryhmässä 60–64-vuotiaat jyrkästi, mikä johtunee eläkkeelle siirtymisistä. Opetusosalalla ikäryhmittäinen työhön osallistumisen kehitys on samanlainen, kun työhön osallistuvien osuus on ikäryhmässä 55–59-vuotiaat vielä noin kymmenen prosenttia mutta las-

kee yli 60-vuotiaissa jokseenkin olemattomaksi. Kaupan ala on Suomessa kolmanneksi suurin ikääntyvien työllistäjä 50–54-vuotiaissa, mutta osuus putoaa selvästi ikäryhmässä 55–59-vuotiaat ja kasvaa taas sen jälkeen siten, että ala on toiseksi suurin 60 vuotta täyttäneiden työllistäjä. Teollisuuden osuus ikääntyvien työllistäjänä on toiseksi suurin ikäryhmässä 50–59-vuotiaat, mutta tässäkin on osuuden lasku suuri ikäryhmässä 60 vuotta täyttäneet. Suomessa osallistumisaste työelämään laskee yleensäkin jyrkemmin kuin EU-maissa keskimäärin ikääntymisen edistyessä (Ilmarinen 1999).

Yrityskulttuuri ja ikääntyvien työssä pysyminen

Yrityskulttuurin merkitys

Edellä on osoitettu, miten yrityskulttuuri säätelee toimipaikkojen ikäpolitiikan asenteellisia ja käytännöllisiä tekijöitä. Sillä on suora yhteys yrityksen suhtautumiseen ikääntyvien työssä pysymiseen yleensä ja toisaalta yrityksen valmiuteen tukea ikääntyvien työssä jatkamista konkreettisesti esimerkiksi kuntoutuksen avulla. Se säätelee myös yrityksen valmiutta ikääntyvien irtisanomiseen ja siirtämiseen työttömyysputkeen. Yrityskulttuuri on yhteydessä edelleen ikääntyvien kannalta tärkeään ikäsyrjintään ja ikäjohtamiseen. Kehittyneessä kulttuurissa syrjintää esiintyy vähemmän ja johtamisote on enemmän ikääntyvää ymmärtävä ja tukeva. Yrityskulttuuri luo yrityksen ikäpolitiikalle kehikon, jonka sisällä yritys toimii myös ikääntyvien suhteen, toisin sanoen yrityskulttuuri määrittää merkittävästi ikääntyvien *mahdollisuuksia* jatkaa työssä.

Yrityskulttuurin merkitystä ikääntyvien työssä pysymiselle vahventaa huomattavasti se, että yrityskulttuurilla on todettu olevan suora yhteys myös ikääntyvien itsensä työssä pysymistä tai eläkkeelle siirtymistä koskeviin *henkilökohtaisiin mielipiteisiin*. Kehittynyt yrityskulttuuri pitää ikääntyviä työssä, ja vähän kehittyneen kulttuurin piirissä on halu siirtyä varhain eläkkeelle vastaavasti suurempaa (Forss 1999). Työolotutkimuksen 1997 edustava aineisto tarjosi mahdollisuuden tämän yhteyden tarkistamiseen. 45-vuotta täyttäneiden valmiuksia mitattiin kysymyksellä, Jos Teillä olisi tällä hetkellä mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen

välillä, mitä tekisitte?. Taulukon 12 asetelmasta nähdään, että yrityskulttuurin ja eläkeajatuksen yhteys oli odotusten mukainen myös tässä aineistossa. Eläkkeelle siirtymisvalmiiden osuus on vähän kehittyneen kulttuurin luokassa kaksinkertainen hyvin kehittyneen kulttuurin luokkaan verrattuna. Tulos oli täsmälleen sama tutkittaessa 45 vuotta täyttäneiden eläkeajatuksia yleensä eri kulttuuriluokissa. Varhaista eläkkeelle siirtymistä usein ajatelleita on vähän kehittyneen kulttuurin piirissä kaksi kertaa enemmän kuin hyvin kehittyneessä kulttuurissa. Yrityskulttuurin havaittiin olevan yhteydessä myös *työpaikan vaihtohaluun* siten, että halu pysytellä nykyisessä työpaikassa on kehittyneen kulttuurin piirissä olevilla kaksi kertaa tavallisempaa kuin vähän kehittyneen kulttuurin piirissä.

Taulukko 12. 45 vuotta täyttäneiden työssä jatkamisvalmius tai halu eläkkeelle eri kulttuuriluokissa, %.

Työssä/eläkkeelle	Yrityskulttuuri			
	Hyvin kehittynyt	Kohtalaisesti kehittynyt	Vähän kehittynyt	Kaikki
Jatkaisi työssä	64	58	40	57
Siirtyisi eläkkeelle	27	34	55	35
Ei osaa sanoa	9	8	5	8
Yhteensä	100	100	100	100
Lkm	208	299	101	608

Saadut näkymät ovat hyvin samanlaisia kuin Juutin tuoreessa ikäjohtamista koskevassa tutkimuksessa esitetyt. Niiden mukaan ikääntyvien eläkkeelle pyrkimyksiä ei voida suoranaisesti pysäyttää ilman suurehkoja muutoksia työelämässä. Ikäjohtamisen kehittäminen on tarpeellista, mutta se ei yksin riitä, jos johdon ja esimiestenkin on pelattava organisaatiossa vallitsevan kulttuurin sääntöjen mukaisesti. Ikäjohtamisen hyvä toteuttaminen edellyttäisikin ”työyhteisöjen kulttuurin muutosta”. Juutin mukaan ikääntyvien arvostuksen parantaminen olisi aloitettava sekä johtamisesta että organisaatioista (Juuti 2001).

Yrityskulttuurin kehittämisestä

Saadut tulokset osoittavat, että yritysten kulttuureja kannattaa pyrkiä kehittämään ikääntyvien työssä pysymisen edistämiseksi. Siihen liittyy kuitenkin monia pulmallisia kysymyksiä. Voidaanko kulttuureja ylipäänsä kehittää merkittävästi joitakin pikkuasioita lukuun ottamatta? Mitkä kulttuurin tekijät kaipaavat kehittämistä? Millä aloilla ja minkä tyyppisissä yrityksissä näyttäisi olevan eniten kehitystarvetta? Seuraavassa sivutaan näitä kysymyksiä käytettävissä olleiden tietojen avulla.

Kulttuurin muuttaminen on vaikeaa, koska kulttuuri on monitasoinen ja moniarvoinen asia ja se liittyy valtakysymyksiin ja vaikuttajatahojen intresseihin. Vaikuttaa siltä, että ongelmista huolimatta yrityskulttuuria voidaan muuttaa oppimisprosessin avulla. Tässä yritysjohton panos on hyvin merkittävä, mutta kehityskulku vaatii myös henkilöstöltä uudenlaisien ajatusten ja toimintatapojen syvällistä tunnustamista ja omaksumista. Lisäksi ulkoiset paineet johtavat ja voivat pakottaa muutokseen. Tällaisia ovat muun muassa markkinatilanteen ja yleisön tai sidosryhmien asettamat vaatimukset tai organisaation koon muutoksiin liittyvät seikat. Pyrkimys yrityskulttuurin muuttamiseen on useimmiten perusteltua, koska siitä on hyötyä kaikille osapuolille (Juuti, 1994).

Edellä on todettu, että yritysten kulttuurien kehitysaste vaihtelee, joten yrityskulttuurin kehittämiseen on mahdollisuuksia ja tarvetta ainakin siellä, missä se on vielä vähän kehittynyt.

Yrityskulttuurin eri tekijöiden kehitystarvetta voidaan kuvata tässä lyhyesti tarkastelemalla nyt tutkittujen yrityskulttuurin tekijöiden keskiarvoja. Yksittäisten kysymysten vastausvaihtoehdoissa valinta 1 ilmaisi sitä, että vastaaja on täysin samaa mieltä siitä, että kyseistä ominaisuutta esiintyy hänen työyhteisössään, valinta 3 neutraalia kantaa ja valinta 5 täysin eri kantaa asiaan. Näin lasketut muuttujien keskiarvot on esitetty taulukossa 13. Mitä suurempi keskiarvo on, sitä vähemmän tätä ominaisuutta on työyhteisöissä havaittu.

Taulukko 13. Yrityskulttuurin tekijät keskiarvojen mukaisessa järjestyksessä (suluissa).

1. Omien ideoitten soveltamismahdollisuus (2,07)
2. Esimiestuki ja rohkaisu (2,22)
3. Yhteiset edut, sitoutuminen (2,27)
4. Avoin ilmapiiri ja yhteishenki (2,38)
5. Kannustava ilmapiiri (2,51)
6. Avoin viestintä (2,61)
7. Työyhteisön rohkaisu aloitteellisuuteen (2,65)

Kehitettävää on ensinnäkin avoimuudessa, avoimen viestinnän ja ilmapiiriin sekä kannustavan ilmapiiriin luomisessa. Kannustamisen tarve korostuu erityisesti esimiestyössä. Toinen keskeinen kehityskohde on henkilökunnan aloitteellisuuden ja ideoinnin tukeminen koko työyhteisössä. Kulttuurin kehitystyö on syytä aloittaa avoimuuden kehittämisestä, koska ilman avoimuutta on myös muu kulttuurin kehitys vaikeaa. Tulos on yhdenmukainen jo aikaisemmin saatujen tulosten kanssa (vrt. Forss 1999).

Toimialakohtaisista kulttuurin kehitystarpeista saatiin kuvaa jo edellä taulukossa 2. Kulttuurin kehitystarve on tietenkin suurinta heikoimmin kehittyneen kulttuurin aloilla, joita ovat lähinnä elintarvike, metalli, rakennus, paperi ja julkishallinto. Kehittämistarvetta on kaikkialkin aloilla, kun lähes joka alalla on kulttuuria vain kohtalaisena pitäviä selvä enemmistö. Kehittäminen merkitsee keskimääräisen tilanteen muuttamista entistä paremmaksi.

Yrityskulttuuri vaihtelee myös erityyppisten yritysten kesken. Tässä aineistossa havaittiin, että kunta-alan toimipaikkojen kulttuuri on hieman kehittyneempi kuin valtion tai yksityisen työnantajan toimipaikoissa.

Kuntatyönantajien henkilöstöstä pitää toimipaikkansa kulttuuria hyvin kehittyneenä 41 prosenttia ja muiden vastaavasti 32 ja 34 prosenttia. Osin tätä voinee selittää se, että tässä aineistossa noin 90 prosenttia kehittyneen kulttuurin omaavien terveydenhuollon ja sosiaalipalvelun henkilöstöstä on kuntien palveluksessa. Edelleen havaittiin, että yrityskulttuuri on pienissä, alle 10 hengen toimipaikoissa sekä suurissa, yli 500 hengen toimipaikoissa paremmin kehittynyt kuin muissa toimipaikoissa. Joka

toinen pienten toimipaikkojen henkilö pitää toimipaikkansa kulttuuria hyvin kehittyneenä, kun keskisuurissa, alle 500 hengen yrityksissä vastaava osuus on vajaat kolmasosa ja suuryrityksissä noin 40 prosenttia. Aikaisemmat tulokset viittaavat edelleen siihen, että myös yrityksen omistussuhteet voivat joissakin tapauksissa vaikuttaa yrityskulttuurin muotoutumiseen (Forss 1999).

TIIVISTELMÄ JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Artikkelissa tarkastellaan yritysten lama-ajan jälkeistä ikäpolitiikkaa, yrityskulttuuria ja niiden yhteyksiä sekä yrityskulttuurin yhteyttä ikääntyvien eläkeajatuksiin. Ajalle on ominaista ikääntyvien työmarkkina-aseman vähittäinen paraneminen, mikä näkyy ikääntyvän työvoiman työmarkkina-osuuden kasvuna. Voimallisen saneerauksen jälkeen koetaan joillakin aloilla jo työvoimapulaa, joka osaltaan vahvistaa ikääntyvien asemaa. Samaan aikaan on kuitenkin jatkunut runsas varhaiseläkkeille siirtyminen. Tämän seurauksena on alettu pohtia vakavasti keinoja kannustaa ikääntyviä jatkamaan työssä nykyistä pidempään. Yritysten ikäpolitiikan asenteelliset ja käytännölliset tekijät liittyvät näihin pyrkimyksiin.

Tutkimuksen tulosten mukaan työttömyysputkea on käytetty paljon, kun runsas neljäsosa henkilöstöstä – ja ikääntyvistä runsas kolmasosa – on havainnut putkea käytetyn toimipaikassaan. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliset suuret arvioerot viittaavat siihen, että putkea on käytetty työntekijöillä enemmän kuin toimihenkilöillä. Työvoiman määrän muutokset liittyvät työttömyysputken käyttöön.

Työpaikoilla esiintyy edelleen ikäsyrrintää. Sitä on havainnut noin 12 prosenttia tutkituista. Ikäsyrrintä on kuitenkin selvästi toimialakohtainen ongelma, sillä sen määrä vaihtelee toimialoittain lähes olemattomasta suuriin määriin saakka. Työtoverit ja yritysjohto arvostavat kuitenkin ikääntyvien työpanosta, joten ikääntyvät eivät ole systemaattisesti muita huonommassa asemassa. Esimerkiksi ikääntyvien runsas siirtyminen työttömyysputkeen voi selittyä osittain sillä, että työttömyysputki on tarjonnut heille taloudellisesti turvallisen – ja usein myös hyvin halutun – väylän pois työelämästä.

Yritysten tämän päivän ikäpolitiikka edellyttäisi selvää ikääntyvien tukemista työssä. Asenne ikääntyvien työssä pysymisen tukemiseen näyttää kuitenkin edelleen kielteiseltä tai enintään neutraalilta, kun vain joka kolmas henkilö kokee ikääntyviä tuettavan edes jossain määrin. Runsas neljäsosa toimipaikkojen koko henkilöstöstä ja noin puolet työntekijöistä pitää koulutusmahdollisuuksia toimipaikassaan heikkoina, joten erityisesti *työntekijöiden* koulutusta olisi syytä tehostaa. Runsas kolmasosa kaikista ikääntyvistä pitää sitä itselleen *erittäin tarpeellisena*. Myös

työkykyä ylläpitävää kuntoutusta ja työterveyshuollon kehittämistä kaivataan yleisesti.

Ikäpolitiikka on erilaista eri toimialoilla. Tarkastelluista 13 toimialasta ovat ikäpoliittisesti ongelmallisimpia hotelli- ja ravitsemus-, raha- ja vakuutus- sekä kuljetus- ja rakennusalat, joilla ikääntyvien tukeminen on vähäistä ja ikäsyrintää esiintyy – rakennusala lukuun ottamatta – keskimääräistä enemmän. Paperi, metalli, elintarvike ja julkishallinto ovat esimerkkejä voimakkaan rationalisoinnin ja työttömyysputken runsaan käytön aloista. Tilanne näyttää kuitenkin muuttuneen melkoisesti näillä aloilla, mikä on luonut tarvetta pitää kiinni ikääntyvistä. Ikäpoliittisesti vähiten ongelmallisia aloja ovat tutkimusajankohtana julkisen sektorin terveydenhuolto ja sosiaalipalvelu sekä posti ja tele. Ongelmalliseen ikäpolitiikkaan liittyy usein ongelmia yrityskulttuurissa. Poikkeuksen tästä muodostaa suhteellisen kehittyneen yrityskulttuurin raha- ja vakuutus.

Yrityskulttuuri säätelee voimakkaasti yritysten ikäpolitiikkaa. Kehittynyt yrityskulttuuri liittyy kiinteästi ikäpolitiikan jokaisen tekijän hyviin puoliin, ja käänteisesti vähän kehittyneeseen kulttuuriin liittyy usein kielteisiä ikäpoliittisia seikkoja. Kehittynyt kulttuuri hillitsee eläkeputken käyttöä ja ikäsyrintää ja lisää myönteistä suhtautumista ikääntyvien työn jatkamiseen ja koulutukseen. Toimipaikan yrityskulttuuri säätelee siis merkittävästi ikääntyvien mahdollisuuksia jatkaa työtänsä toimipaikassaan. Yrityskulttuurin merkitystä ikääntyvien työssä pysymisessä korostaa edelleen se, että yrityskulttuuri on yhteydessä ikääntyvien omiin eläkeajatuksiin. Kehittynyt kulttuuri pitää ikääntyviä kiinni työssä, ja käänteisesti vähän kehittyneessä kulttuurissa on valmius työpaikasta luopumiseen ja eläkkeelle siirtymiseen selvästi suurempaa.

Yrityskulttuurissa on kehittämisen tarvetta yleensäkin, kun noin puolet vastaajista pitää toimipaikkansa yrityskulttuuria vain kohtalaisesti kehittyneenä. Alakohtaisen vertailun perusteella yrityskulttuuria olisi kehitettävä eniten eräillä perinteisillä toimialoilla, kuten elintarvikkeessa, metallissa ja rakennusosalalla sekä julkishallinnossa.

Yrityskulttuurin muuttaminen olisi syytä aloittaa yrityksen organisaation avoimuuden parantamisesta, koska ilman avoimuutta on myös muu kehitys vaikeaa. Tarvitaan avoimen viestinnän ja ilmapiirin luomista. Toinen tärkeä lähtökohta on henkilökunnan aloitteellisuuden ja ideoinnin tukeminen koko työyhteisössä. Tähän olisi syytä liittää kannustavan ilmapiirin kehittäminen, jossa olisi kiinnitettävä huomiota erityisesti esimiestyöhön.

Organisaatioiden rakenteet ovat kehittyneet viime vuosina. Siitä huolimatta ei esimerkiksi johtamisen taustalla oleva ajattelutapa ole useinkaan

muuttunut vastaavasti. Työyhteisöjen ikäjohtamista pidetään tarpeellisena, mutta hyvän ikäjohtamisen toteutumiseen on edelleen paljon matkaa. ”Useimmissa työyhteisöissä vaadittaisiin syvälinen kulttuurin muutos ennen kuin ihmisen eri ikäkausiin voitaisiin suhtautua asianmukaisella tavalla” (Juuti 2001).

KIRJALLISUUS

Aarnio, M., Forss, S., Poukka, H. & Vanamo, J. (1975) Ikääntyvä työntekijä ja ammatti. Eläkeikä tutkimus, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1975:1, Mänttä.

Denison, D. (1990) Corporate Culture and Organizational Effectiveness, New York.

Eläketurvakeskus (1998) Tilastotietoja yksityisen sektorin työsuhteessa olleista 1997, Helsinki.

Eläketurvakeskus (1998) Taskutilasto 1998, Helsinki.

Eläketurvakeskus, Kuntien eläkevakuutus ja Valtiokonttori (1999) Suomen työeläkkeensaajat vuonna 1999, Helsinki.

Forss, S. (1999) Työyhteisön kulttuuri, ikäpolitiikka ja ikääntyvä henkilöstö. Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:28, Helsinki.

Gould, R. (1994) Työelämä takanapäin. Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990-1993. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1994:3, Helsinki.

Gould, R. (1996) Työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen, eripainos/Gerontologia 10(3), 1996, Helsinki.

HRM Partners. Iän merkitys suomalaisissa rekrytoinneissa, Helsinki 2000.

Hoy, W. & Feldman, J. (1987) Organizational health, the concept and its measure. Journal of Research and development in Education 20, 1987.

Hytti, H. (1998) Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli, Helsinki.

Ilmarinen, J. (1999) Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa, Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö, Helsinki.

Jonninen, P., Pesonen, S. & Hänninen, H. (1992) Yritysten varhaiseläkepolitiikka, STM:n kehittämisosaston julkaisuja 1992:2, Helsinki.

Juuti, P. (1998) Työilmapiiri ja työolot. Johtamistaidon opiston tutkimuksia, sarja 2, Kokemäki.

Juuti, P. (1994) Yrityskulttuurin murros, Tampere.

Juuti P. (2001) Ikäjohtaminen, JTO:n tutkimuksia nro13, Helsinki.

Kouvonen, A. (1999) IkäsyRJintäkokemukset työssä ja työhönotossa, Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 157, Työministeriö, Helsinki.

Lehto, A-M. & Järnefelt, N. (2000) Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita Työolotutkimuksesta, Tilastokeskus, Helsinki.

Lehto, A-M. & Sutela, H. (1999) Tasa-arvo työssä, Tilastokeskus, Helsinki.

Lundqvist, B. (1996) Työttömyys ja työeläke, Eläketurvakeskuksen monisteita 1996:8, Helsinki.

Piispa, M. & Huuhtanen, P. (1995) Eläkeajatuksien murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990-1994, Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki.

Pentikäinen, T. (1998) Ikääntymisongelma ja sen ratkaisu, Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:13, Helsinki.

Sorsa, P. (1999) The Finnish National Programme for Ageing Workers 1998-2002, Introduction in the Conference on Active Strategies for an Ageing Workforce, Turku.

STM: Sosiaali- ja terveystalitiikan strategiat 2010, Helsinki 2001.

STM: Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002 (2001), väliraportti 3, Työryhmämuistioita 2001:5, Helsinki.

Tikkanen, T. (1998) Learning and Education of Older Workers. Lifelong Learning at the Margin. University of Jyväskylä, Jyväskylä.

Walker, A. (1996) Work After 45. Paper in the international scientific conference Work After 45, Stockholm.

Walker, A. (1999) Why the Ageing Workforce Demands an Active Response in Public Policy, Keynote lecture for an International Conference on Active Strategies for an Ageing Workforce, Turku.

Ylöstalo, P. (1998) Työolobarometri lokakuu 1998, ennakkotietoja, Työministeriö, Helsinki 1998.

Ylöstalo, P. & Rahikainen, O. (1998) Työolobarometri, Työministeriö, lokakuu 1997, Helsinki.

LIITE

Tarkastelun ja vertailun kohteena olevat toimialat ja vastaajien lukumäärät niissä (suluissa alojen tarkat määritykset ja Toimialaluokituksen TOL:n vastaavat koodit)

elintarvike	62 (elintarvikkeiden ja juomien valmistus, 151-159)
paperi	58 (massan, paperin ja kartongin ja paperi- ja kartonkituotteiden valmistus, 211-212)
metalli	229 (metallituotteiden, koneiden ja laitteiden sekä autojen valmistus, 280-340)
rakennus	84 (maa- ja vesirakentaminen, talonrakennus, rakennusasennus ja viimeistely, 45-455)
vähittäiskauppa	88 (vähittäiskauppa, henkilökohtaisten esineiden ja kotitalouskoneiden korjaus, 521-527)
hotelli	48 (hotelli- ja majoitustoiminta, ravintola- ja kahvilatoiminta, 551-553)
kuljetus	86 (maantie-, rautatie-, laiva- ja lentoliikenne, 601-620)
posti ja tele	63 (posti- ja kuriiritoiminta ja teleliikenne, 641-642)
raha ja vakuutus	58 (rahoituksen välitys ja vakuutustoiminta pois lukien pakollinen sosiaalivakuutus ja rahoitusta palveleva toiminta, 650-670)
julkishallinto	141 (julkishallinto, ulkoasiainhallinto, puolustus- ja järjestystoimi, 751-752)
koulutus	221 (peruskoulut ja lukiot, ammattikoulut, korkeakoulut ja muu koulutus, 801-804)
terveydenhuolto	202 (terveydenhuoltopalvelut, 851)
sosiaalipalvelu	157 (lasten päivähoido ja muu sosiaalipalvelu, 853-854)

Seppo Karisalmi



Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen

SISÄLTÖ

Johdanto	55
Varhainen eläkkeellesiirtyminen eläkepoliittisena ongelmana	55
Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat ja tavoitteet	56
Aineisto ja menetelmät	63
Tutkimusaineistot ja tilastolliset menetelmät	63
Käytetyt otokset	64
Tulokset.....	68
Varhaiseläkeajastusten yleisyys eri toimialoilla	68
Ei-taloudellinen palkkatyöhön sitoutuminen	70
Työn vaatimukset-työn hallinta -mallin yhteys varhaiseläkeajatuksiin	73
Työelämän laatu ja varhaiseläkeajastukset	75
Pohdinta	80
Kirjallisuus	84
Liite	

JOHDANTO

Varhainen eläkkeellesiirtyminen eläkepoliittisena ongelmana

Työstä poistuminen joko eläkkeelle tai työttömyysturvan piiriin ja pyrkimykset tämän virtauksen hillitsemiseksi ovat olleet eläkepolitiikasta käydyn keskustelun pääaiheita kuluneen vuosikymmenen aikana. Ikääntyneiden työstä poistumisesta on 90-luvulla laman takia tapahtunut siirtymä työkyvyttömyyseläkkeistä työttömyyseläkkeisiin (Gould 1999). Toisaalta vuonna 1998 tapahtunut osa-aikaeläkkeen ikärajan lasku 56 vuoteen on lisännyt niiden määrän yli kaksinkertaiseksi vuosina 1998–1999. Tämä muutos on tarjonnut ikääntyneiden työstä poistumiseen uuden varteenotettavan vaihtoehdon, joka on riippumaton terveydentilasta tai tilanteesta työmarkkinoilla. Osa-aikaeläke on sekä työntekijän että työnantajan näkökannalta edullinen ratkaisu. Myös 55–59-vuotiaiden ikäryhmän työllisyystilanne on työllisyysasteen mukaan parantunut samanaikaisesti jonkin verran (Hytti 1999, Takala 2000).

Keskustelu työelämän haitoista ja työntekijöiden työssään kokemasta hyvinvoinnista on tuonut esille tekijöitä, jotka ovat olleet jatkuvan mielenkiinnon kohteena. Työelämän laatua ja työn eri osatekijöitä sekä niissä tapahtuvia muutoksia seurataan erilaisilla tutkimuksilla kuten Tilastokeskuksen työolotutkimuksilla ja työministeriön työolobarometrilla. Työterveyslaitoksella on Tyky-barometrin lisäksi toistuva katsaus työoloihin ja tapahtuneeseen kehitykseen, joista viimeisin on ”Työ ja terveys Suomessa v. 2000” (Lehto & Sutela 1998, Peltomäki ym. 1999, Kauppinen ym. 2000, Piirainen ym. 2000, Ylöstalo 2000). Näiden tutkimusten antamien tietojen avulla on mahdollista saada yksityiskohtaista tietoa työelämän laadusta ja yrityksissä harjoitetun työkykyä ylläpitävän toiminnan tilasta ja muutossuunnista. Näillä tiedoilla on myös eläkepoliittista merkitystä silloin, kun työn epävarmuus, muutokset työntekijöiden työkyvyssä tai työpaikoilla koettu työuupumus heikentävät työssä koettua hyvinvointia ja tätä kautta lisäävät eläkkeelle siirtymisen houkuttelevuutta työntekijöiden jatkamisen vaihtoehtona.

Ikääntyviin ja heidän asemaansa työelämässä on kiinnitetty 90-luvulla erityistä huomiota sekä työelämän että työntekijöiden työkyvyn

kannalta. Ikään liittyvien työ- ja toimintakyvyn muutosten perusteella on yli 45-vuotiaista työntekijöistä alettu käyttää määrittelyä ”ikääntyvät” ja näistä vielä erikseen 55–64-vuotiaista määrittelyä ”ikäntyneet” (Ikääntyminen ja työkyky 1995, Komiteanmietintö 1996:14, Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2000).

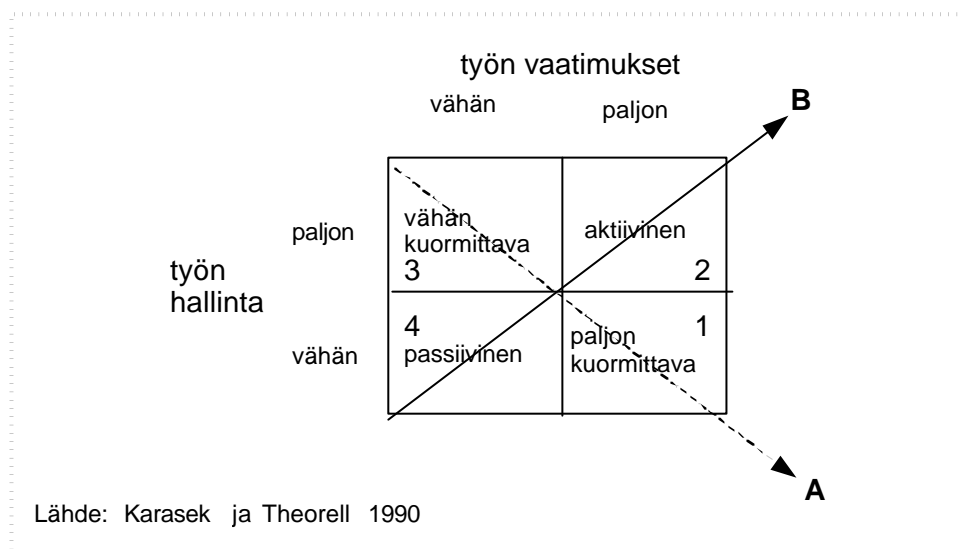
Ikääntyviä koskeviksi uusiksi kysymyksiksi ovat nousseet mm. ikäsyrrintä ja organisaatioissa vallitsevat johtamiskäytännöt. Pelkkien rekisteritietojen avulla ikäsyrrinnän olemassaoloa on ollut vaikea todentaa. Vuonna 1998 ilmoitti 8 % palkansaajista työpaikalla esiintyneen ikään perustuvaa syrjintää. Yritysten työhönottajia, työvoimavirkailijoita ja työttömiä haastatteleamalla on saatu vahvistusta ikäsyrrinnän esiintymiselle. Jo yli 50-vuotiaiden työnhakuun ja työtehtävistä selviytymiseen yritykset kohdistavat kielteisiä varauksia (Järnefelt 1999, Vaahtio 2000, Ylöstalo 2000). Ikäjohtaminen puolestaan liittyy yrityksen kompetenssiin ja osaamisen kehittämistarpeisiin tulevaisuudessa (Linkola 1999). Työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistä työpaikoilla pidetään työntekijöiden hyvinvointia edistävänä tekijänä, joka on myös kansantaloudellisesti kannattavaa ennen aikaisten eläkkeiden vähentyessä ja jolla voi olla vaikutusta myös yksittäisen yrityksen menestymiseen (Ahonen 2000).

Eläkkeelle siirtyminen on katsottu prosessiksi, jossa ennen eläketahtumaa arvioidaan varhainen eläkkeellesiirtyminen paremmaksi vaihtoehdoksi kuin työnteon jatkaminen sekä tehdään varsinainen päätös siirtyä eläkkeelle (Beehr 1986, Talaga ja Beehr 1989). Tähän lähtökohtaan on viitattu useassakin tutkimuksessa 90-luvulla, ja ajatukset eläkkeelle siirtymisestä ennen vanhuuseläkeikää kuuluvat ongelmanasettelultaan samaan ryhmään kuin ikääntyvien työ- ja eläkesuuntautuneisuuteen keskittyneet tutkimukset (esim. Huuhtanen & Piispa 1991, Gould 1994 ja 1997, Huhtaniemi 1995 ja 1999, Niemelä ym. 1995, Piispa & Huuhtanen 1995, Karisalmi & Tuuli 1998). Pyrkimys työelämästä pois johtavan eläkesuuntautumisen hallintaan on ollut yksi viime vuosikymmenellä käydyn eläkepoliittisen keskustelun pysyvimpiä teemoja.

Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat ja tavoitteet

Karasekin kehittämää työn vaatimukset–työn hallinta -mallia on käytetty melko paljon erilaisten työstä aiheutuvien terveydellisten haittojen ja sai-

rauksien selittämiseen (Karasek 1979, Karasek & Theorell 1990). Perusmuodossaan malli rakentuu kahdesta osatekijästä, joista toinen on työn vaatimukset ja toinen on työn hallinta. Työn hallinnassa on kaksi eri ulottuvuutta, vaikutusmahdollisuudet työssä ja työhön liittyvät taidot ja kyvyt. Malli olettaa, että työn vaatimuksilla ja työn hallinnalla on suorien vaikutusten lisäksi myös yhdysvaikutus, joka ennustaa myöhempien työstä aiheutuvien terveydellisten tai psyykkisten haittojen ilmaantumista. Perusmallissa näiden kahden ulottuvuuden muodostamassa nelikentässä on neljä erilaista työstressin tilannetta (kuvio 1).



Kuvio 1. Työn vaatimukset–työn hallinta -malli

Yhdysvaikutusta kuvaavan nelikentän eri ruuduista voidaan ennustaa erilaisten terveydellisten haittojen ilmaantumista myöhemmin. Kun työn psyykkiset vaatimukset ovat suuret ja työhön liittyvää hallintaa on vähän, jolloin työssä on paljon kuormitusta (tilanne 1), odotettavissa on erilaisia terveydentilaan ja työssä koettuun hyvinvointiin liittyviä häiriöitä pitemmällä aikavälillä (stressidiagonaali A). Toinen mallin ennustama kehityssuunta tapahtuu silloin, kun työ on aktiivista, jolloin sekä työn psyykkisiä vaatimuksia että työn hallintaa on paljon (tilanne 2). Tällöin seurauksena on oppimis- ja motivaatiotason nousua (aktiivisuusdiagonaali B). Kun työn psyykkisiä vaatimuksia on vähän ja työn hallintaa on paljon, on stressiä keskimääräistä vähemmän (tilanne 3). Kun sekä työn

psykkisiä vaatimuksia että hallintaa on vähän (tilanne 4), on työtilanne passiivinen ja seurauksena on työn vaatimien taitojen vähittäistä surkastumista. Karasek on liittänyt myöhemmin malliin myös työn fyysiset vaatimukset ja työssä saadun sosiaalisen tuen (Karasek 1979, Karasek & Theorell 1990).

Tätä Karasekin stressiteorian perusmallia on sovellettu hyvin monenlaisten terveyteen tai työhön liittyvien haittojen esiintymiseen. Sitä on käytetty poikkileikkaustutkimuksissa tutkittaessa esim. työn psyykkistä rasittavuutta, rauhoittavien lääkkeiden käyttöä, sairauspoissaoloja yleensä, uupumusasteista väsymystä, masennusta, työuupumusta, työn haasteellisuutta, työtyytyväisyyttä, väsymystä, halua vaihtaa työpaikkaa ja psyykkistä toimintakykyä (ks. Karasek 1979, Reijo 1990, Jonge ym. 1996, Schreurs & Taris 1998, Ek 2000). Oletetun interaktiohypoteesin todentaminen on tuottanut melko ristiriitaisia tuloksia. Tulokset ovat toisinaan tukeneet hypoteesia ja toisinaan eivät. Tähän on esitetty kritiikkiä, joka koskee käytettyjen työn vaatimusten ja työn hallinnan käsitteiden operationalisointia ja validiteettia. Mallia on myös kritisoitu liian yksinkertaiseksi, sillä työn hallinta on siinä ainoa keino, jolla voi vastata työn liiallisiin vaatimuksiin (Jonge ym. 1996, Schreurs & Taris 1998).

Toisaalta on myös todettu, että ei ole mitään erityistä perustetta esittää, että työn vaatimukset–työn hallinta -mallin eri osatekijät liittyisivät erilaisiin työssä tai terveydentilassa koettuihin haittoihin samalla tavalla (ks. Schreurs & Taris 1998). Työn psyykkisiin vaatimuksiin liittyvien tekijöiden on todettu liittyvän eläkeajatusien yleisyyteen sekä aikaisemmissa tutkimuksissa että ”Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi” -projektin ensimmäisessä vaiheessa (Huhtaniemi 1995, Piispa & Huuhtanen 1995, Karisalmi 2000). Varhaiseläkeajatuksien on todettu vähenevän työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien kasvaessa (Huhtaniemi 1995 ja 1999).

Iän ja ikääntymisen on todettu liittyvän voimakkaasti eläkesuuntautumisen yleistymiseen, mutta myös erilaisiin työelämän laadullisiin tekijöihin tai työntekijän terveydentilaan, kuten organisaatioon sitoutumiseen, työkykyyn, psyykkiseen hyvinvointiin, työhyvinvointiin yleensä ja uupumusasteiseen väsymykseen sekä aikaisemmissa tutkimuksissa että ”Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi” -projektin ensimmäisessä vaiheessa (ks. Huhtaniemi 1995, Niemelä ym. 1995, Piispa & Huuhtanen 1995, Karisalmi & Tuuli 1998, Juvansuu ym. 2000, Karisalmi 2000, Tuuli 2000). Seurantatutkimuksissa on todettu työkyvyttömyyden riskin kasvavan iän mukaan. Iän merkityksen työkyvyttömyyseläkepahtuman taustalla on havaittu vaihtelevan ikääntyvillä työkyvyttömyyden perusteena

olevan tautiluokan mukaan (Gould 1994 ja 1997, Klockars ym. 1998, Aho & Österman 1999).

Työelämän laatu ja työolot ovat laaja kokonaisuus, jonka eri osatekijöiden on todettu esiintyvän erilaisten työn haittojen, psyykkisen hyvinvoinnin ja työkyvyn tasoa osoittavien indikaattoreiden taustalla. Sellaiset seikat kuin työssä koettu kiire, työn fyysiset kuormitustekijät, tarpeettomien sääntöjen ja määräysten esiintyminen, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä kehittymismahdollisuuksien puute työssä liittyivät alentuneeseen työkykyyn. Lisäksi työtoiminnan hyvä organisointi liittyi hyvään psyykkiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin yleensä (Jurvansuu ym. 2000).

Osittain samoja työelämän laadun yksilöön tai organisaatioon liittyviä indikaattoreita on käytetty, kun on tutkittu työuupumukseen liittyvää uupumusasteista väsymystä ja organisaatioon sitoutumista. Uupumusasteinen väsymys kytkeytyi voimakkaimmin työn suuriin psyykkisiin vaatimuksiin, mutta myös työtoiminnan huono organisointi, matala esimiestuki, erilaisten ristiriitojen paljous työpaikalla, vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn koettu fyysinen kuormittavuus ja epävarmuus työn jatkuvuudesta olivat yhteydessä korkeaan uupumusasteiseen väsymykseen. Organisaatioon sitoutumista, halua ponnistella yrityksen hyväksi, puolestaan selitti yksittäisistä työelämän laadun piirteistä parhaiten työtoiminnan hyvä organisointi (Tuuli 2000).

On havaittu, että esimiestoiminta liittyy työpaikalla koettuihin sosiaalisiin ongelmiin ja ilmapiiriin. Tärkeitä esimiestyön osatekijöitä olivat esim. tiedonvälityksen avoimuus ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki. Jos esimiehen johtamistapa oli innostava ja rohkaiseva, esiintyi työpaikalla vähemmän kilpailuhenkeä ja ristiriitoja (Kolu 1992, Nakari 1994). Esimiehen johtamistavan laatuun ja merkitykseen liittyi myös kunta-alan seurantatutkimuksessa havaittu organisaatiota ja työyhteisöä kuvaavan muuttujan ”työnjohto kuormitustekijänä” yhteys huonoon työkykyyn (Tuomi ym. 2000a). Useiden eri tekijöiden samanaikaisissa analyyseissa todettiin esimiestuen merkitsevyys sekä työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin että työhyvinvoinnin selittäjänä. Hyvä esimiestuki liittyi myös uupumusasteisen väsymyksen vähäisyyteen (Jurvansuu ym. 2000, Tuuli 2000). Esimiestuki on osa työyhteisöltä saatavaa sosiaalista tukea ja sillä on työn psyykkistä rasittavuutta vähentävä vaikutus (Karasek & Theorell 1990). Työssä saadun sosiaalisen tuen vähäisyys liittyi varhaiseläkeajatusten yleisyyteen ikääntyviä sairaalatyöntekijöitä koskeissa tutkimuksissa (Huh-taniemi 1995 ja 1999).

Tutkimustulokset tukevat selvästi käsitystä työelämän laadun ja työntekijöiden työssään kokeman hyvinvoinnin välisestä riippuvuudesta

(Jurvansuu ym. 2000, Tuuli 2000). Työelämän laadun voi odottaa kytkeytyvän myös varhaiseläkeajatuksiin. Työn aiheuttaman stressin yhteyttä hyvinvointiin ja eläkesuuntautumiseen voidaan tarkastella stressiteoreettisen mallin sijasta konkreettisesti koettua stressiä osoittavien psyykkisten oireiden esiintymisellä. Psykosomaattiset oireet kokonaisuudessaan muodostavat oman usein tutkitun ryhmänsä, jossa on tehty jaottelu varsinaisiin psyykkisiin oireisiin ja epämääräisiin somaattisiin oireisiin (Tuomi ym. 1985, Lehtinen ym. 1989, Reijo 1990, Huhtaniemi 1995, Elo ym. 1999). Koettua stressiä kuvaavien psyykkisten oireiden määrän kasvun on todettu liittyvän erittäin selvästi varhaiseläkeajatuksen yleisyyteen (Huhtaniemi 1995).

Työkyky jollain osatekijällään mitattuna on yksilön hyvinvointia työssä kuvaava tekijä, jolla on usein todettu olevan riippuvuuksia koetun stressin ohella myös muiden työelämän laadun piirteiden kanssa (Elo ym. 1999, Jurvansuu ym. 2000, Tuomi ym. 2000a). Useissa tutkimuksissa on todettu eläkesuuntautumisen yleistyvän työkyvyn tai koetun terveydentilan alentuessa (Huuhtanen & Piispa 1991, Huhtaniemi 1995, Niemelä ym. 1995, Piispa & Huuhtanen 1995, Karisalmi & Tuuli 1998, Tuomi ym. 2000a).

Eläkesuuntautumista voi tarkastella myös työlle annetun merkityksen kautta. Työhön kohdistuvia odotuksia on tyypitelty sen perusteella, millaisia asenteita ja arvoja työhön liittyy. Asennetyypeistä muodostuu eräänlainen jatkumo, joka kuvaa siirtymää negatiivisista, ensisijaisesti toimeentulon välttämättömyyttä korostavista asenteista positiivisiin, saavutus- ja edistymisorientoitumista työssä kuvaaviin asenteisiin. Aluksi työ on lähinnä keino toimeentulon hankkimiseksi. Jatkumon loppupäähän sijoittuvat työn näkeminen kutsumuksena tai elämäntehtävänä. Näihin tyyppeihin saattaa sisältyä sekä positiivisia että negatiivisia aineksia. Työ on aluksi vain väline jonkin tavoitteen saavuttamiseksi, mutta se muuttuu myöhemmin omaksi tavoitteekseen (Kahn & Wiener 1967, 208–211, Gröhn 1973, Kivisaari 1983).

Työetiikkaa alettiin tutkia 80-luvun vaihteessa palkkatyöhön sitoutumisen käsitteen kautta. Työetiikka kattaa periaatteessa muunkin työn kuin palkkatyön, vaikka se nykyään liitetään vain palkkatyöhön. Työnteolle annetun ei-taloudellisen merkityksen oli todettu liittyvän palkkatyöhön sitoutumiseen yleensä. Palkkatyöhön sitoutuminen on erotettava käsitteenä organisaatioon sitoutumisesta. Palkkatyöhön sitoutumisen merkitys on todettu erityisesti tutkittaessa työttömyyden haittavaikutuksia (Warr 1982, Nordenmark 1999a, Svallfors ym. 2001). Sillä on yhteinen perusta myös protestanttisen työetiikan käsitteen kanssa, vaikka ne ovat

kin sisällöllisesti erilaisia (Shamir 1986, ks. Furnham 1990). Läheisenä käsitteenä tulee määriteltäväksi myös se, onko asenne työntekoon luonteeltaan instrumentaalista eli taloudellisiin palkkioihin perustuvaa vai ekspressiivistä eli työn sisältöön perustuvaa (Warr 1982, Kivisaari 1983). Kun tutkittiin nuorten käsityksiä työstä, todettiin, että juuri työelämään siirtymisen kynnyksellä olevat suhtautuivat työhön ensisijaisesti ekspressiivisesti ja että perinteinen näkemys palkkatyöstä oli tärkeysjärjestyksessä vasta tämän jälkeen (Honkanummi 1998).

Muihin kuin taloudellisiin syihin perustuvan palkkatyöhön sitoutumisen yleisyyttä on tutkittu perinteisesti kysymyksellä työnteon jatkamisesta siinä tilanteessa, jos henkilö olisi voittanut lotossa tai perinyt suuren rahasumman. Suuri enemmistö vastaajista olisi tätä kysyttäessä yleensä valinnut työnteon lopettamisen sijasta työnteon jatkamisen. Palkkatyöhön sitoutumisen on myös todettu olleen voimakasta, vaikka työn merkitys elämänalueena oli vähentynyt samanaikaisesti (Warr 1982, Ylöstalo 1986, Harpaz 1989, Lehto & Sutela 1998).

Ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen on todettu olevan yleisempää nuoremmassa ikäryhmissä, vaikkakin viimeisimmät tutkimustulokset osoittavat näiden tekijöiden olevan riippumattomia (Warr 1982, Svallfors ym. 2001). Ei-taloudellinen sitoutuminen palkkatyöhön on yleisempää ylemmissä sosioekonomisissa ryhmissä (Warr 1982, Svallfors ym. 2001). Sukupuolten välisiä eroja ei-taloudellisessa sitoutumisessa palkkatyöhön on tutkittu eri maissa, mutta tulokset osoittivat miesten olevan naisia halukkaampia jatkamaan työntekoa. Viimeisten pohjoismaita koskevien tutkimustulosten mukaan naiset ovat kuitenkin ei-taloudellisesti sitoutuneempia työhönsä kuin miehet (Harpaz 1989, Svallfors ym. 2001). Tällä yhdellä ei-taloudellisesta sitoutumisesta palkkatyöhön mittaavalla kysymyksellä on todettu olevan yhteys eläkesuuntautumiseen. Mitä enemmän vastaaja painotti taloudellisia seikkoja työnteossa, sitä yleisempiä olivat varhaiseläkeajatukset (Karisalmi 2000).

Ammattiasemalla on merkitystä työhön liittyvän stressin tarkastelussa. Karasek huomauttaa, että työympäristön psykososiaalisten ulottuvuuksien, työn vaatimusten ja työn hallinnan käyttäminen tutkimuksissa antaa paremman selityksen kuin sosioekonominen asema yksinään, kun kohteena on työn aiheuttama psyykinen rasitus. Sosioekonomisen aseman indeksissä tavallaan yksi ainoa tekijä tuottaa samanaikaisesti useita erilaisia sosiaalisia seurauksia. Sosioekonomisen aseman huono soveltuvuus selittävänä tekijänä ei Karasekin mukaan koske vain työn aiheuttamaa stressiä vaan myös erilaisia aktiivisuuden muotoja työn ulkopuolella, vapaa-aikana (Karasek & Theorell 1990).

Tutkimuksen kohteena olevan eläkesuuntautumisen yleisyyden kannalta sosioekonomisella asemalla voi olla sellaista merkitystä, joka on työn psykososiaalisten tekijöiden tavoittamattomissa. Yhteiskunnan luokkajako on sitä näkyvämpi, mitä samansuuntaisemmin luokkajako määrittelevät tekijät vaikuttavat. Ammatillinen järjestäytyminen on eri yhteiskuntaluokkia erotteleva tekijä, ja poliittisten puolueiden kannatus noudattaa pitkälle samaa jaottelua (Alestalo 1990). Jako työntekijöihin, toimihenkilöihin ja yrittäjiin heijastaa myös eläkkeitä ja eläkepoliittista keskustelua koskevia kahtiajakoja. Yhteiskunnallinen luokkajako ilmenee myös terveydellisinä eroina. Tutkittaessa oman sosioekonomisen aseman yhteyttä erilaisiin terveydentilan indikaattoreihin todettiin, että ylemmät toimihenkilöt olivat tervein ryhmä alempien toimihenkilöiden sijoituessa heidän jälkeensä. Yrittäjät sijoituivat alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliin, ja maanviljelijöiden terveydentila oli heikoin (Nummela & Uutela 2000).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkentaa näkemystä varhaiseläkeajatusten yleisyyden yhteydestä ikääntymiseen, työoloihin ja työelämän laatuun. Lähtökohtana on aikaisempi samaan aihealueeseen liittyvä tutkimus (Karisalmi 2000). Näitä tuloksia täydentää usean tutkimusaineiston samanaikainen tarkastelu. Tutkimuksessa lähestytään eläkesuuntautumisesta työn vaatimukset–työn hallinta -mallin antamasta stressiteoreettisesta näkökulmasta (Karasek & Theorell 1990). Tämän lisäksi pyritään tarkentamaan erilaisten terveyden indikaattorien ja palkkatyöhön sitoutumisen yhteyttä eläkesuuntautumiseen hyödyntäen joitakin Työterveyslaitoksen projektin ”Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi” ensimmäisessä vaiheessa saatuja tutkimustuloksia (Jurvansuu ym. 2000, Karisalmi 2000, Tuuli 2000).

Tutkimuksen tavoitteena oli vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka yleisiä ovat varhaiseläkeajatukset eri toimialoilla?
2. Liittyvätkö työn suuret psyykkiset vaatimukset ja pienet vaikutusmahdollisuudet varhaiseläkeajatusten yleisyyteen? Onko työn psyykkisten vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien välinen epätasapaino yhdysvaikutuksena yhteydessä varhaiseläkeajatusten yleisyyteen?
3. Mitkä työelämän laadun osatekijät liittyvät voimakkaimmin varhaiseläkeajatusten yleisyyteen?

AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimusaineistot ja tilastolliset menetelmät

Tutkimuksen käytössä on ollut Tilastokeskuksen työolotutkimuksen haastatteluihin perustuva aineisto vuodelta 1997 ja Työterveyslaitoksen yhteistyössä Helsingin kauppakorkeakoulun ja Eläketurvakeskuksen kanssa tekemä ”Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi” -projektin kyselyaineisto vuoden 1998 alkupuolelta. Työolotutkimus 1997:n otos oli yksinkertainen satunnaisotos ($n = 2\,979$), joka koostui vähintään viisi tuntia viikossa työskentelevistä 15–64-vuotiaista palkansaajista, joten sen tulokset ovat yleistettävissä tähän perusjoukkoon (ks. Lehto & Sutela 1998).

Työterveyslaitoksen aineisto koostui kahdesta eri kohderyhmästä, jotka olivat vähittäiskauppa (toimialakoodi 52) ja metalliteollisuuden toimialoista metallituotteiden, koneiden ja laitteiden sekä kulkuneuvojen valmistus (toimialakoodit 28, 29 ja 34). ”Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi” -projektin ensimmäisessä vaiheessa kysely suunnattiin Tilastokeskuksen toimipaikkarekisteristä otokseen poimittujen toimipaikkojen yritysjohdolle. Toimipaikkojen valintakriteereinä oli toiminnan aloittaminen ennen vuotta 1993, vähintään 10 henkilön henkilömäärä ja oikeudellinen muoto joko osakeyhtiö tai kommandiittiyhtiö. Henkilöstön kyselyyn valittiin vain ne toimipaikat, joiden johto oli kyselyssä ilmaissut olevansa halukas saamaan tutkimuksen tuloksia ja suosituksia toimipaikkansa kehittämiseksi, mikä aiheutti jonkin verran alkuperäisen perusjoukon valikoitumista. Vastanneita oli henkilöstökyselyssä 2 599 (ks. Tuomi ym. 2000b).

Tämän tutkimuksen menetelminä käytettiin ristiintaulukointeja, korrelaatioita, faktorianalyysia ja logistista regressioanalyysia. Taulukoiden testaukset tehtiin khin neliön testillä. Faktorianalyysi suoritettiin maximum-likelihood-menetelmällä ja varimax-rotatationa.

Käytetyt otokset

Vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden henkilöstöotokset

Tutkimuksen kohteena oli työn vaatimukset–työn hallinta -mallin sopivuus eläkeajatusten yleisyyden selittämiseen kahdelta eri toimialalta poimituissa otoksissa. Tutkittavat otokset olivat vähittäiskaupan ($n = 1\,164$) ja metalliteollisuuden ($n = 1\,435$) toimipaikkojen henkilöstöistä (Tuomi ym. 2000b). Tutkimuksessa käytettiin samoja työn psyykkisten vaatimusten ja työn hallinnan muuttujia kuin aikaisemmassa tutkimuksessa (ks. Karisalmi 2000).

Selittävät tekijät:

- *Ikä*: jatkuva muuttuja.
- *Sukupuoli*: dummy-muuttuja, joka oli koodattu 0 = mies ja 1 = nainen.
- *Työn psyykkiset vaatimukset*: nykyinen työmäärä, työssä koettu kiire, työn henkinen rasittavuus. Summamuuttuja oli dikotomisoitu mediaani katkaisukohtana ja muuttujan arvo 0 = 'vähän' ja 1 = 'paljon'. Summamuuttujan Cronbachin α oli vähittäiskaupan otoksessa 0,68 ja metalliteollisuuden otoksessa 0,66.
- *Työn hallinta eli vaikutusmahdollisuudet*: miten paljon voitte vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu; missä järjestyksessä teette työnne; työtahtiinne; työmenetelmiinne; siihen miten työt jaetaan ihmisten kesken; siihen, keiden kanssa työskentelette; laitehankintoihin. Summamuuttujaa käytettiin kuten työn psyykkisten vaatimusten asteikkoakin kaksiluokkaisena mediaani katkaisukohtana, jolloin muuttujan arvo 1 = 'vähän' ja 0 = 'paljon', jolloin hallinnan suunta oli oletetun riippuvuuden suuntainen. Sen Cronbachin α oli vähittäiskaupan otoksessa 0,89 ja metalliteollisuuden otoksessa 0,84. Vaikutusmahdollisuuksia on mitattu myös muissa tutkimuksissa tällä tai lähes samalla kysymyssarjalla (Kolu 1992, Huhtaniemi 1995, Ek 2000).

Työolotutkimus 1997:n otos

Tutkimuksen aineistona oli Työolotutkimus 1997:n aineisto, joka koostui 15–64-vuotiaista palkansaajista (Lehto & Sutela 1998). Työolotutkimus

1997:n toimialaluokituksen perusteella ei ollut mahdollista tehdä vertailuja Työterveyslaitoksen vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden aineistoihin. Kun mukaan otettiin vain yritykset, joiden henkilöstömäärä oli 10 henkeä tai enemmän, jäi metalliteollisuuden toimialoille 131 henkilöä ja vähittäiskaupan osalle 87 henkilöä. Lisäksi yrityksen toiminnan aloittamisvuotta ja yhtiömuotoa koskevia rajoituksia ei olisi voitu ottaa huomioon.

Selittävät tekijät:

- *Ikä*: luokiteltuna neliluokkaiseksi: alle 35-vuotiaat, 35–44-vuotiaat, 45–54-vuotiaat, 55–64-vuotiaat. Eri ikäryhmistä muodostettiin dummy-muuttujia nuorimman ikäryhmän ollessa vertailuryhmä.
- *Sosioekonominen asema*: yhteiskuntaluokkia kuvaava sosioekonomisen aseman indeksi oli kolmiluokkainen ja sen pohjana oli Tilastokeskuksessa käytetty sosioekonomisen aseman luokitus, ylemmät toimihenkilöt (koodit 31–34), alemmat toimihenkilöt (koodit 41–44) ja työntekijät (koodit 51–54). Luokituksesta oli poistettu tapaukset, jotka sijoittuivat luokkaan tuntematon (Sosioekonomisen aseman luokitus 1989).
- *Psyykkiset oireet*: koettua stressiä kuvaava indeksi, joka perustui aikaisemmin käytettyihin oirekysymyksiin (Lehtinen ym. 1989, Kolu 1992). Psyykkisten oireiden osalta tehtiin ero psyykkisiin oireisiin ja epämääräisiin somaattisiin oireisiin, minkä erottelun käsitteellistä validiteettia tarkasteltiin myös faktorianalyysin avulla (vrt. Tuomi ym. 1985, Reijo 1990, Huhtaniemi 1995, Elo ym. 1999). Tuloksena oli tulkinnallisesti varsin selvä kahden faktorin ratkaisu, joka tuki myös muissa tutkimuksissa tehtyä erottelua psyykkisiin oireisiin ja epämääräisiin somaattisiin oireisiin (ks. liite). Kolmen faktorin ratkaisu olisi tuottanut vain yhden lisäfaktorin, jolla päänsärky yksinään olisi saanut erittäin korkean latauksen. ”En osaa sanoa” -vastaukset koodattiin puuttuviksi tiedoiksi, ja niitä oli alle puoli prosenttia kunkin osion kohdalla. Psyykkisten oireiden summa-asteikko muodostettiin seuraavista kysymyksessä ”Kuinka usein teitä on viime aikoina vaivannut...” mainituista oireista (0 = ei koskaan, 5 = päivittäin tai lähes päivittäin): väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus; vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin; masennus; ylläpääntuneisuus; jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys; tunne siitä että kaikki käy yli voimien (Cronbachin $\alpha = 0,82$). Summa-asteikon pistemäärä jaettiin osioiden lukumäärällä. Asteikko luokiteltiin kolmiluokkaiseksi jakamalla se kolmanneksiin. Pistemäärä 0,00–0,99 muodosti luokan ”vähän”, 1,00–1,50 luokan ”kohtalaisesti” ja 1,51–5,00 luokan ”paljon”.

- *Työkeskeisyys eli ei-taloudellinen palkkatyöhön sitoutuminen:* Tätä kysymystä on käytetty aikaisemmin (Lehto & Sutela 1998, Karisalmi 2000) ja sen perustana ovat varhaisemmat tutkimukset, joissa tämän-tyyppisellä kysymyksellä oli mitattu sitoutumista palkkatyöhön muista kuin taloudellisista syistä (Warr 1982, Harpaz 1989, Nordenmark 1999a). Kysymyksen ”Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte?” vaihtoehdot luokiteltiin kolmiluokkaiseksi: 1 = lopettaisin työnteon, 2 = vähentäisin työntetoa (lyhentäisin työaika, tekisin töitä vain silloin tällöin), 3 = jatkaisin työntetoa nykyisellä tavalla. Vaihtoehdoista 1 ja 2 tehtiin dummy-muuttujia, joten viiteryhmäksi tuli työnteon jatkaminen. ”En osaa sanoa” -vastauksia oli 1 % ja ne koodattiin puuttuviksi tiedoiksi. Tämän kysymyksen rinnakkaismittauksella saatu reliabiliteetti oli korrelaatiokertoimenä 0,52 vähittäiskaupan otoksessa ja 0,50 metalliteollisuuden otoksessa (vrt. Karisalmi & Tuuli 1998, Karisalmi 2000).
- *Esimiehen johtamistapa:* työelämän laadun osatekijä. Tässä tutkimuksessa esimiehen johtamistapa tarkoittaa innostavaa ja työntekijää rohkaisevaa sekä avointa johtamistapaa. Se perustuu osittain aikaisemmassa vuoden 1990 Työolotutkimuksessa (Kolu 1992) käytettyyn esimiehen johtamista kuvaavaan summamuuttujaan ja seuraaviin väittämiin: esimieheni tukee ja rohkaisee minua; esimieheni on innostava; esimieheni keskustelelee runsaasti kanssamme; esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista (0 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä). Siihen sisältyy sekä työyhteisössä vallitsevaa johtamistapaa ja ilmapiiriä ja tiedonvälityksen avoimuutta sekä esimiestukea koskevia kysymyksiä, joiden voi katsoa liittyvän henkilöstöjohtamiseen (Nakari 1994, Juvansuu ym. 2000, Tuuli 2000). ”En osaa sanoa” -vastaukset, joita oli noin prosentti jokaisen kysymyksen kohdalla, koodattiin puuttuviksi tiedoiksi. Summa-asteikon pistemäärä jaettiin osioiden lukumäärällä. Summa-asteikkoa (Cronbachin $\alpha = 0,85$) käytettiin dikotomisoituna: luokka ”huono” (arvot 0,00–2,50 koodi = 0) ja luokka ”hyvä” (arvot 2,51–4,00 koodi = 1).
- *Oma arvio työkyvystä:* yhteen kysymykseen perustuva työkyvyn indikaattori. ”Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärän antaisitte työkyvyllenne nykyisin?” Tämän kysymyksen on todettu korreloivan työkykyindeksin kokonaispistemäärään parhaiten, joten sitä voi käyttää yksinään työkyvyn arvioimiseen (ks. Tuomi ym. 1985, Järvisalo ym. 1997, Lind 2000). Vaihteluväli oli

0 pistettä = erittäin huono ja 10 pistettä = erittäin hyvä. Kysymystä käytettiin kaksiluokkaisena mediaanin kohdalta katkaistuna, jolloin luokan ”huono” (tai keskimääräistä huonompi) pistemäärä oli 0–8 (koodi = 1) ja luokan ”hyvä” (tai keskimääräistä parempi) pistemäärä oli 9–10 (koodi = 0). Jakautuma oli varsin vino, mutta se oli lähes samanlainen myös vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden henkilöstöaineistossa. Vastaaajat arvioivat yleensä työkykynsä varsin hyväksi.

Selitettävä tekijä:

- *Ajatukset varhaisesta eläkkeellesiirtymisestä, eläkesuuntautuminen:* kaksiluokkainen muuttuja, jossa 1 = olen jo jättänyt eläkehakemuksen, olen aloittanut yksityisen eläkesäästämisen, olen usein ajatellut, olen joskus ajatellut ja 2 = en ole ajatellut (ks. Huuhtanen & Piispa 1991, Piispa & Huuhtanen 1995, Lehto & Sutela 1998, Karisalmi 2000). Selitettävänä oli siis varhaisen eläkkeellesiirtymisen ajattelemisen yleisyys.

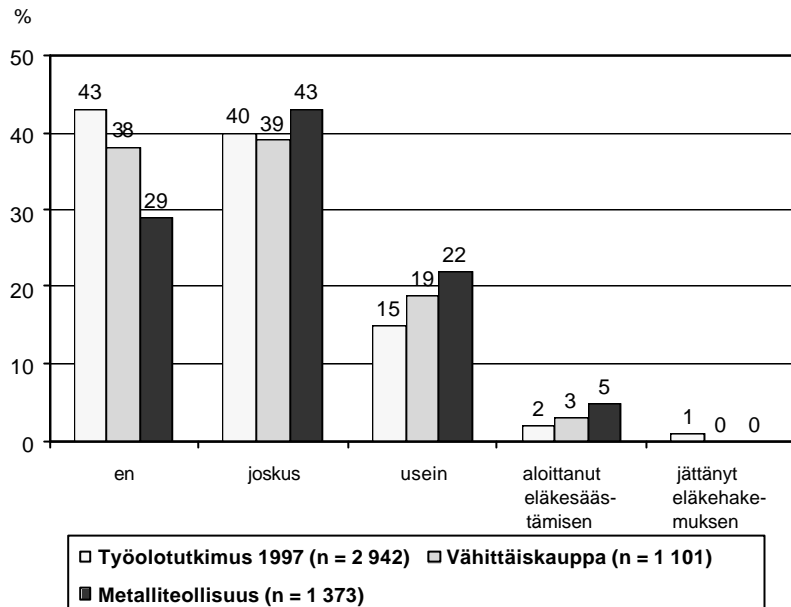
TULOKSET

Varhaiseläkeajatusten yleisyys eri toimialoilla

Tutkimuksen selitettävä tekijä, ajatukset eläkkeellesiirtymisestä ennen vanhuuseläkeikää, olivat varsin yleisiä kummallakin tutkitulla toimialalla. Yleensäkin eläkesuuntautuminen on ollut lähes vakio koko 90-luvun, kun tarkastellaan työolotutkimuksista eri ajankohtina saatuja tuloksia (Lehto & Sutela 1998). Työolotutkimus 1997 antaa yhden vertailumahdollisuuden tämän tutkimuksen aineistoihin. Kuviossa 2 on esitetty eläkkeelle siirtymistä ennen vanhuuseläkeikää koskevan kysymyksen vastausjakautuma vuoden 1997 Työolotutkimuksen aineistossa ja lähes samaan aikaan kerätyissä metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan henkilöstöotoksissa. ”En osaa sanoa” -vastauksia ei ole otettu mukaan prosenttilukuihin kummassakaan aineistossa, koska niitä oli vähän. Työolotutkimus 1997:n otoksessa niitä oli 1 %, metalliteollisuuden otoksessa 4 % ja vähittäiskaupan otoksessa 5 %.

Vähittäiskaupan otoksessa oli eläkesuuntautuminen jokseenkin yhtä yleistä kuin kaikki palkansaajat käsittävässä Työolotutkimus 1997:n aineistossa. Selvä enemmistö oli ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Metalliteollisuudessa eläkesuuntautuminen oli kuitenkin selvästi yleisempää kuin kaikilla palkansaajilla. Kun sekä metallin että vähittäiskaupan otoksia verrattiin keskenään sen suhteen, kuinka moni vastaajista oli yleensä ajatellut varhaista eläkkeellesiirtymistä, toimialojen välinen ero oli eläkesuuntautumisessa selvä ($\chi^2 = 23,00$, $p < 0,001$). Metalliteollisuuden henkilöstössä oli enemmän eläkesuuntautuneita kuin vähittäiskaupan henkilöstössä.

Metalliteollisuudessa olisi esiinnyttävä enemmän sellaisia tekijöitä, jotka edistävät suuntautumista pois työelämästä. Varhaiseläkeajatusten yleisyyden on todettu riippuvan vastaajan työkyvystä (Piispa & Huuhtanen 1995, Tuomi ym. 2000a). Toimialojen työkykyindeksien välillä ei ollut kuitenkaan eroa ($\chi^2 = 4,94$, $p > 0,05$), kun työkykyindeksi oli luokiteltu neliluokkaiseksi (ks. Tuomi ym. 1992, Järvisalo ym. 1997). Metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan toimialojen välinen ero eläkesuuntautumisessa liittyy johonkin muuhun kuin yksilön työkykyyn yleensä.



Kuvio 2. Varhaiseläkeajatusten yleisyys Työolotutkimus 1997:n otoksessa ja vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden otoksissa, prosenttia.

Uupumusasteista väsymystä oli molemmilla toimialoilla yhtä paljon. Sen sijaan toimipaikan johtamiskäytäntöihin kuuluvan esimiestuen keskiarvo oli alhaisempi metalliteollisuudessa kuin vähittäiskaupassa. Työtä pidettiin vähittäiskaupassa fyysisesti kuormittavampana, mutta metalliteollisuudessa oli altistuminen työympäristön erilaisille haitoille suurempaa. Työn psyykkiset vaatimukset eivät erotelleet toimialoja. Sen sijaan työsuhteen päättymistä enteilevät erilaiset uhkatekijät koettiin yleisemmiksi metalliteollisuudessa. Myös vaikutusmahdollisuuksia koettiin olevan enemmän tällä toimialalla (Tuuli 2000). Työn koettu epävarmuus on samankaltainen rasitustekijä kuin työn psyykkiset vaatimukset, kiire ja työn henkinen raskaus, mutta epävarmuus kuvaa työhön liittyvän hallinnan puutetta (Karasek & Theorell 1990). Sosioekonomisen aseman jakautuma oli tutkituilla toimialoilla erilainen kuin vuoden 1997 työolotutkimuksessa. Metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan henkilöstöissä oli työntekijöillä selvä enemmistö, kun kaikkien palkansaajien aineistossa oli toimihenkilöitä lähes kaksi kolmannesta.

Ei-taloudellinen palkkatyöhön sitoutuminen

Työolotutkimus 1997:n aineistossa lähestyttiin eläkesuuntautumista aluksi työelämän laadun ja toisaalta työn merkityksen kannalta. Palkkatyöhön sitoutumisessa ja työetiikassa on erotettava toisistaan sekä työn tekemisen arvo yleensä että kovan työnteon arvo, jossa on olennaista motivoituneisuus työsuorituksen laatuun ja määrään. Edellistä on tutkittu palkkatyöhön sitoutumisena ja jälkimmäistä on tutkittu sisäisen ja ulkoisen motivaation käsitteillä. Palkkatyöhön sitoutumisessa on tutkittu erityisesti ei-taloudellista sitoutumista palkkatyöhön. Ekspressiivinen asenne työhön kuvastaa tätä puolta palkkatyöhön sitoutumisessa, kun taas työstä saatavien taloudellisten palkkioiden korostaminen osoittaa instrumentaalista, välineellistä suhtautumista työhön (Gröhn 1973, Warr 1982, Kivisaari 1983, Harpaz 1989, Honkanummi 1998).

Työolotutkimuksessa oli työn välineellisyyttä koskeva kysymys, jossa vastaaja joutui valitsemaan eri vaihtoehtoista sen, joka vastasi parhaiten hänen mielipidettään työstä (palkka vs. työn sisältö). Ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen voimakkuuden ja työhön asennoitumisen instrumentaalisuuden ja ekspressiivisyyden voimakkuuden välistä suhdetta kuvaa seuraava taulukko (taulukko 1). Näiden kahden käsitteen välillä oli selvä riippuvuus ($\chi^2 = 300,09$, $p < 0,001$).

Taulukko 1. Asenne työhön työkeskeisyyden mukaan, prosenttia.

Asenne työhön	työkeskeisyys				
	lopettaisın	työtä vain silloin tällöin	lyhentäisın työaikaa	jatkaisın	kaikki
palkka ehdottomasti tärkein	34	17	10	9	17
palkka jossain määrin tärkeämpi	31	31	22	19	26
sisältö jossain määrin tärkeämpi	29	42	52	48	43
sisältö ehdottomasti tärkein	6	10	16	24	14
yhteensä	100	100	100	100	100
n	551	902	888	575	2 916

Lähde: Työolotutkimus 1997

Taulukon prosenttiluvuista on nähtävissä, kuinka välineellinen asenne työhön vähenee siirryttäessä työn lopettamisesta ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen eri vaihtoehtoihin. Työttömien työllistymistä, palkkatyöhön sitoutumista ja henkistä hyvinvointia koskevassa seuranta-tutkimuksessa havaittiin, että työttömät ja ne työllistyneet, joiden työ oli luonteeltaan instrumentaalista, eivät eronneet toisistaan palkkatyöhön sitoutumisessa myöhempanä ajankohtana. Nykyisen työn kiinnostavuutta korostaneet työllistyneet sekä yrittäjiksi ryhtyneet erosivat selvästi työttöminä olleista, ja heidän työmarkkinatilanteensa selitti palkkatyöhön sitoutumisessa tapahtunutta kasvua (Nordenmark 1999b).

Työolotutkimus 1997:n aineistossa oli 83 % naisista ja 79 % miehistä halukas jatkamaan työntekoa ($\chi^2 = 5,80$, $p < 0,05$). Naisilla palkkatyöhön sitoutuminen muilla kuin taloudellisilla perusteilla oli siis hieman voimakkaampaa kuin miehillä. Kuitenkin kun tätä kaikkia palkansaajia koskevaa tulosta tarkasteltiin eri ikäryhmissä, ero täsmentyi hieman. Ero sukupuolten välillä säilyi samansuuntaisena ja lievänä vain ikäryhmissä 35–44- ja 45–54-vuotiaat. Nuorimmassa, alle 35-vuotiaiden, sekä vanhimmassa, 55–64-vuotiaiden, ikäryhmässä ei sukupuolten välillä ollut eroa, joten eläkeikää ja työstä poistumista lähestyttäessä miesten ja naisten työetiikka oli samanlaista tällä yhdellä kysymyksellä tutkittuna.

Työetiikan kannalta on palkkatyöhön sitoutumisen peruste merkittävässä asemassa. Jaottelua taloudellisiin ja ei-taloudellisiin perusteisiin on käytetty usein tässä yhteydessä. Tämän jaottelun voi katsoa liittyvän läheisesti asenteeseen työhön. Työkeskeisyyden vastausjakautuma (jatkaisi jossain muodossa työntekoa vs. lopettaisi työnteon) iän mukaan on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Työkeskeisyys iän mukaan, prosenttia.

Työkeskeisyys	ikä				
	alle 35 v	35–44 v	45–54 v	55–64 v	kaikki
jatkaisi työntekoa jossain muodossa	88	82	77	61	81
lopettaisi työnteon yhteensä	12	18	23	39	19
n	100	100	100	100	100
	990	893	837	225	2 945

Lähde: Työolotutkimus 1997

Käsitys nuorten ekspressiivisestä asenteesta työhön saa osaltaan vahvistusta myös taulukon 2 tuloksista ($\chi^2 = 102,47$, $p < 0,001$). Ei-taloudellinen sitoutuminen palkkatyöhön oli yleisintä nuorimmassa ikäryhmässä ja vähiten yleistä vanhimmassa ikäryhmässä. Erot palkkatyöhön sitoutumisen perusteessa eri ikäryhmien välillä ovat merkityksellisiä työstä poistumisen ja eläkepolitiikan kannalta.

Eläkesuuntautumisen kohdalla korostuvat myös taloudelliset tekijät ja toimeentulo eläkkeellä. Sosioekonominen asema luokittelee palkansaaajat ensisijaisesti työn luonteen ja organisaatiossa hankitun aseman perusteella (Sosioekonomisen aseman luokitus 1989, Alestalo 1990). Tulot ja koulutus ovat erittäin voimakkaasti sosioekonomiseen asemaan liittyviä tekijöitä. Työnteon jatkamiseen halukkaiden osuus laskee varsin selvästi (taulukko 3), kun siirrytään ylemmistä toimihenkilöistä alempiin toimihenkilöihin ($\chi^2 = 100,81$, $p < 0,001$).

Taulukko 3. Työkeskeisyys sosioekonomisen aseman mukaan, prosenttia.

Työkeskeisyys	sosioekonominen asema			
	yl. toimih.	al. toimih.	työntekijä	kaikki
jatkaisi työntekoa jossain muodossa	91	84	72	81
lopettaisi työnteon yhteensä	9	16	28	19
	100	100	100	100
n	643	1 180	1 117	2 940

Lähde: Työolotutkimus 1997

Enemmän koulutusta ja ammattitaitoa vaativissa tehtävissä on myös enemmän itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, työn hallintaa. Työn hallinta on kiinteästi yhteydessä yrityksen tapaan suunnitella ja johtaa työtä. Työn hallinta on dennainen ulottuvuus työn psykososiaalisten tekijöiden muodostamisessa erilaisissa työtilanteissa sekä stressin että työmotivaation ja oppimisen kannalta (Karasek & Theorell 1990). Sosioekonomisen aseman yhteyden ei-taloudelliseen palkkatyöhön sitoutumiseen voidaan arvioida johtuvan ainakin osaksi sosioekonomisten ryhmien välisistä eroista työn hallinnassa. Työn hallinta on sidoksissa organisaatioon. Toisaalta eri yhteiskuntaluokkien väliset erot ilmenevät

myös erilaisissa eturistiriidoissa, tulopoliittisessa ja eläkepoliittisessa keskustelussa sekä palkansaajajärjestöjen harjoittamassa edunvalvonnassa (ks. Alestalo 1990).

Työn vaatimukset–työn hallinta -mallin yhteys varhaiseläkeajatuksiin

Karasek on huomauttanut, että ihannetapauksessa työn vaatimusten ja työn hallinnan tulisi korreloida melko voimakkaasti positiivisesti, koska ne ovat osittain yhdenmukaisia. Todennäköisesti korrelaatiot vaihtelevat eri ammattiryhmissä. On myös korostettu, että miesten ja naisten työt eroavat näiden osatekijöiden suhteen. Naisten ammateissa on työn hallinnan keskiarvo alhaisempi kuin miesten ammateissa, joten työn vaatimusten ja hallinnan välinen korrelaatio on negatiivinen naisten ammateissa. Toinen seikka, jolla on merkitystä, on ammattiasema. Matalaan ammattiasemaan liittyy usein vähän hallintaa tai pikemminkin vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön (Karasek 1979, Karasek & Theorell 1990).

Vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden toimialojen sukupuoli- ja ammattiasemajakautumat erosivat huomattavasti toisistaan. Vähittäiskaupan henkilöstöstä oli naisia 78 % ja metalliteollisuuden henkilöstöstä oli miehiä 83 %. Työntekijöitä oli vähittäiskaupan henkilöstöstä 79 % ja metalliteollisuuden henkilöstöstä 67 %. Tutkimuksessa käytettyjen työn psyykkisten vaatimusten ja työn vaikutusmahdollisuuksien summa-asteikkojen välinen korrelaatio oli vähittäiskaupan otoksessa $-0,11$ ($p < 0,001$) ja metalliteollisuuden otoksessa $-0,13$ ($p < 0,001$). Korrelaatiokertoimien arvot pysyivät täysin samoina sukupuolen vakioinnin jälkeen. Tutkituilla toimialoilla työn suuret psyykkiset vaatimukset liittyivät alentuneisiin vaikutusmahdollisuuksiin työssä, jolloin näille toimialoille oli tyypillistä jossain määrin kuormittava työtilanne.

Vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden toimialojen henkilöstöjen varhaisesta eläkkeellesiirtymistä koskevien ajatusten yleisyyden selittämisessä käytettiin logistista regressioanalyysia. Ikä ja sukupuoli olivat analyysissa taustamuuttujina. Työn psyykkisten vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien lisäksi mukana oli niiden yhdysvaikutus (taulukko 4).

Taulukko 4. Ikä, sukupuoli, työn psyykkiset vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet työssä varhaiseläkeajatusten yleisyyden selittäjinä vähittäiskaupassa ja metalliteollisuudessa. Logistinen regressioanalyysi. Riskisuhde (exp beta) ja sen merkitsevyys (p).

Muuttuja	Toimiala			
	vähittäiskauppa		metalliteollisuus	
	exp beta	p	exp beta	p
ikä	1,09	***	1,08	***
sukupuoli				
mies	1,00		1,00	
nainen	0,80		0,97	
työn psyykkiset vaatimukset				
vähän	1,00		1,00	
paljon	1,64	*	1,37	
vaikutusmahdollisuudet työssä				
paljon	1,00		1,00	
vähän	1,17		1,58	**
vaatimukset* vaikutusmahdollisuudet	0,84		0,65	
n	1 056		1 319	
*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001				
Lähde: Vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden henkilöstötökset (Tuomi ym. 2000b)				

Jatkuvana muuttujana mitatun iän riskisuhde osoittaa riskisuhdetta silloin, kun ikä kasvaa yhden vuoden. Vähittäiskaupan henkilöstössä eläkesuuntautuminen yleistyi selvästi iän mukana. Vähittäiskaupan toimialalla oli vain työn psyykkisillä vaatimuksilla merkitsevä yhteys varhaiseläkeajatusten yleisyyteen. Mitä enemmän työssä esiintyi psyykkistä kuormittuneisuutta, sitä yleisempiä olivat varhaiseläkeajatukset, joten saatu tulos oli oletetun suuntainen. Stressidiagonaalin suuntainen yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä, joten oletus yhdysvaikutuksen ja eläkeajatusten yleisyyden välisestä riippuvuudesta ei saanut tukea.

Metalliteollisuuden henkilöstössä oli iän riskisuhde samansuuntainen kuin vähittäiskaupan kohdalla. Vain vaikutusmahdollisuuksien ja eläkesuuntautumisen välinen riippuvuus oli merkitsevä. Jos työssä oli vähän vaikutusmahdollisuuksia, oli eläkesuuntautuminen hieman yleisempää

paljon vaikutusmahdollisuuksia omaavien viiteryhmään verrattuna, mikä on oletetun suuntainen tulos. Työn psyykkisten vaatimusten yhteys eläkeajatuksiin oli oireellinen. Myös stressidiagonaalin suuntainen yhdysvaikutus oli oireellinen metalliteollisuudessa. Sukupuolten eläkesuuntautumisen välillä ei ollut eroa kummallakaan tutkitulla toimialalla.

Työelämän laatu ja varhaiseläkeajatuks

Työhön ja työoloihin liittyvänä tekijänä on perusteltua tarkastella palkkatyöhön sitoutumisen yhteyttä varhaista eläkkeellesiirtymistä koskevien ajatusten yleisyyteen yhdessä jonkin organisaation toiminnan ja johtamisen piirteen kanssa. Esimiestuki on osoittautunut merkitykselliseksi, ja esimiehen johtamistavan ottaminen mukaan tarkasteluihin antaa selvemmän käsityksen johtamisessa vallitsevien käytäntöjen yhteydestä eläkesuuntautumiseen työelämän laadullisena piirteenä. Myöskään ikää ei voi jättää tarkastelujen ulkopuolelle. Lisäksi ikä liittyy jonkin verran myös muihin työn psyykkisen hyvinvoinnin indikaattoreihin. Taulukossa 5 on esitetty iän, esimiehen johtamistavan, työkeskeisyyden ja varhaiseläkeajatuksien yleisyyden logistiset regressioanalyysit. Tulokset on esitetty kunkin selittäjän osalta yksittäin sekä muiden mukana olevien muuttujien vakioinnin jälkeen.

Kun vertaillaan muuttujien yksittäisiä riskisuhteita varhaiseläkeajatuksien yleisyyteen nähdään, että kaikki mukana olevat tekijät olivat tilastollisesti merkitseviä. Iällä oli suurimmat yksittäiset riskisuhteet. Esimiehen johtamistapa, joka oli luonteeltaan työnteekoon motivoivaa, innostavaa ja alaista tukevaa, liittyi alentuneeseen eläkesuuntautumiseen. Hyvän johtamiskäytännön ja esimiestuen merkitys työnteolle korostuu tuloksessa. Eläkesuuntautuminen yleistyi selvästi ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen vähentyessä.

Taulukko 5. Ikä, esimiehen johtamistapa ja työkeskeisyys varhaiseläkeajatus-
ten yleisyyden selittäjinä. Logistinen regressioanalyysi. Riskisuhde
(exp beta) ja sen merkitsevyys (p).

muuttuja	yksittäin		yhdessä	
	exp beta	p	exp beta	p
ikä				
alle 35 v	1,00		1,00	
35–44 v	2,73	***	2,61	***
45–54 v	5,82	***	5,86	***
55–64 v	4,15	***	3,81	***
esimiehen johtamistapa				
huono	1,00		1,00	
hyvä	0,80	**	0,87	
työkeskeisyys				
jatkaisin työntekoa	1,00		1,00	
vähentäisin työntekoa	2,02	***	2,15	***
lopettaisın työnteon	3,82	***	3,28	***
n			2 790	
*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001				

Lähde: Työolotutkimus 1997

Tässä käytetyn hyvän johtamistavan indikaattorin, iän ja ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen välillä on riippuvuutta, mikä aiheuttaa esimiehen johtamistavan merkitsevyyden vähenemisen, kun työkeskeisyys on vakioitu. Tämä viittaisi osaltaan siihen, että alaisen huomioonottava johtamistapa edistää palkkatyöhön sitoutumista muista kuin taloudellisista syistä. Lisäksi alentuneen työkeskeisyyden luokkien riskisuhteet olivat kohtalaisen korkeita, kun viiteryhmänä olivat ne, jotka olisivat jatkaneet kaikesta huolimatta työntekoa nykyisellä tavalla. Hyvä johtamiskäytäntö kytkeytyi työetiikkaan, joka edistää sitoutumista työhön. Tässä yhteydessä tulee esiin palkkatyöhön sitoutumisen yhteys työnteon motivaatioperustaan (ks. Nordenmark 1999a). Muuttujien välillä ei ollut yhdysvaikutuksia.

Taulukko 6. Ikä, sosioekonominen asema, psyykkiset oireet ja oma arvio työkyvystä varhaiseläkeajatusten yleisyyden selittäjinä. Logistinen regressioanalyysi. Riskisuhde (exp beta) ja sen merkitsevyys (p).

muuttuja	yksittäin		malli 1		malli 2	
	exp beta	p	exp beta	p	exp beta	p
ikä						
alle 35 v	1,00		1,00		1,00	
35–44 v	2,73	***	2,93	***	2,65	***
45–54 v	5,82	***	6,20	***	5,38	***
55–64 v	4,15	***	4,31	***	3,65	***
sosioekonominen asema						
työntekijä	1,00		1,00		1,00	
alempi toimihenkilö	0,86		0,74	***	0,80	*
ylempi toimihenkilö	0,89		0,72	**	0,78	*
psyykkiset oireet						
vähän	1,00		1,00			
kohtalaisesti	1,25	*	1,38	***		
paljon	1,61	***	1,79	***		
oma arvio työkyvystä						
hyvä	1,00				1,00	
huono	2,05	***			1,52	***
N			2 901		2 937	
*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001						

Lähde: Työolotutkimus 1997

Seuraavaksi tarkasteltiin sosioekonomisen aseman ja joidenkin terveydentilan indikaattorien yhteyttä eläkesuuntautumiseen. Ikä oli mukana näissä logistisissa regressiomalleissa (taulukko 6). Terveystilan indikaattoreita olivat toisaalta koetut psyykkiset oireet ja toisaalta oma arvio työkyvystä. Dikotomisoitu oma arvio työkyvystä oli koodattu huonon työkyvyn suuntaan. Tulokset on esitetty yksittäin sekä kummankin terveyden indikaattorin kohdalla erikseen muiden tekijöiden ollessa vakioituina.

Sosioekonomisen aseman tilastollinen merkitsevyys tuli näkyviin vasta kun mukana oli muita muuttujia (mallit 1 ja 2). Sosioekonomisen aseman kuvaaman yhteiskunnan luokkajaon merkitys ilmeni samansuuntaisena kuin erilaisten terveydentilan indikaattorien kohdalla (Nummela &

Uutela 2000). Jos katsotaan, että halu siirtyä varhaiseläkkeelle työnteon jatkamisen sijasta ilmaisee työssä esiintyvää psyykkistä pahoinvointia, niin työntekijät olivat tässä suhteessa huono-osaisempia molempiin toimihenkilöryhmiin verrattuna.

Muuttujien välillä (taulukko 6) ei esiintynyt yhdysvaikutuksia yhtä lukuun ottamatta. Iän, sosioekonomisen aseman ja psyykkisten oireiden muodostamassa mallissa (malli 1) oli iällä ja sosioekonomisella asemalla yhdysvaikutus ($p < 0,05$). Toisaalta iän ja sosioekonomisen aseman välillä ei ollut yhdysvaikutusta, kun psyykkisten oireiden tilalla oli oma arvio työkyvystä (malli 2).

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden välinen ero eläkesuuntautumisessa säilyi vielä koettujen psyykkisten oireiden tai työkykyarvioinnin vakioinnin jälkeenkin (mallit 1 ja 2). Tällä on epäilemättä yhteyttä työhön liittyviin sosiaalisiin suhteisiin ja työyhteisössä vallitseviin arvoihin sekä asenteeseen työhön. Välineellinen asenne työhön liittyy palkkatyöhön sitoutumiseen, jossa etusijalla ovat taloudelliset seikat eivätkä työn sisällölliset tekijät, jotka liittyvät työelämän laatuun ja työntekijöiden kokemaan psyykkiseen hyvinvointiin. Ylempien ja alempien toimihenkilöiden riskisuhteiden välillä ei ollut eroa.

Koetut psyykkiset oireet olivat yhteydessä eläkesuuntautumiseen. Koetun stressin ei kuitenkaan voida katsoa aiheutuvan pelkästään huonosta työelämän laadusta. Vuoden 1990 Työolotutkimuksessa selvitettiin näiden oireiden ja työn välistä yhteyttä kysymällä ”Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin?”. Vastaajista 49 %:lla ei esiintynyt lueteltuja vaivoja vähintään kerran viikossa. Vastaajista 40 % katsoi, että työllä oli osuutta oireiden esiintymiseen jonkin verran tai huomattavasti ja 11 % vastasi ”ei lainkaan” (Kolu 1992). Vuoden 1997 Työolotutkimuksessa tähän samaan kysymykseen annettujen vastausten prosenttijakautuma oli sama, mikä osoittaa oireiden kokemisen työperäisyyden arvioinnin varsin suurta pysyvyyttä. Tarkastelussa mukana olleiden terveydentilan indikaattorien riskisuhteet olivat jokseenkin samaa suuruusluokkaa iän ja sosioekonomisen aseman vakioinnin jälkeen.

Iällä oli selvästi korostunein merkitys eläkesuuntautumisen taustalla tutkimuksessa käytettyihin työelämän laadun indikaattoreihin verrattuna. Ikä säilyi riskisuhteiltaan vahvimpana selittäjänä kaikissa tehdyissä logistisissa regressiomalleissa. Iän yhteys eläkesuuntautumiseen vaihteli kuitenkin eri tutkimusaineistoissa. Kun tutkimuskohteena olivat vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden henkilöstöt, kasvoivat riskisuhteet iän mukaan lineaarisesti. Koko palkansaajaväestön käsittävässä aineistossa riippuvuus oli epälineaarinen. Voimakkaimmin eläkesuuntautuneita oli ikäänty-

vien, 45–54-vuotiaiden, ikäryhmässä. Eläkesuuntautuminen yleistyi keski-iässä ja aleni taas jonkin verran työuran loppupuolella. Näiden erojen taustalla on epäilemättä tutkittujen otosten erilaisuus.

Aikaisemmin tehty havainto eläkesuuntautumisen yleisyydestä erityisesti varhaiseläkeikärajojen läheisyydessä on pikemminkin vain joitain tiettyjä toimialoja koskeva tulos, jota ei voi yleistää kaikkiin palkansaajiin (ks. Karisalmi 2000). Jos suuntautuminen kohti varhaista eläkkeellesiirtymistä arvioidaan eläkkeelle siirtymisen prosessissa tärkeäksi myöhempää työstä poistumista ennakoivaksi tekijäksi, jolla on myös eläkepoliittista merkitystä, niin ikääntyvät 45–54-vuotiaat työntekijät vaativat muita enemmän huomiota. Myös työkykyä ylläpitävän toiminnan kannalta olisi tämän ikäryhmän kohdalla perusteltua antaa erityistä tukea sellaisille toimenpiteille, jotka parantavat työelämän laatua ja edistävät palkkatyöhön sitoutumista.

POHDINTA

Tulosten perusteella eläkesuuntautuminen oli yleisempää metalliteollisuuden kuin vähittäiskaupan toimialalla. Eläkesuuntautuminen oli yleisempää sekä vähittäiskaupassa että metalliteollisuudessa verrattuna vuoden 1997 Työolotutkimuksen kaikkiin palkansaajiin. Toimialat eivät eronneet toisistaan työkykyindeksin perusteella, mutta kylläkin työelämän laatua kuvaavien piirteiden osalta (Tuuli 2000). Tulos kuvastaa työkykyindeksin jäykkyyttä terveydentilan indikaattorina. Työssä koetun stressin on todettu korreloivan melko lievästi työkykyindeksiin ja lääkärin arvioon terveyden yleisilasta. Työkykyindeksissä painottuvat lääkärin toteamat sairaudet, jotka eivät ole stressin kokemisen edellytyksiä (Elo ym. 1999).

Työn psykososiaaliset tekijät liittyivät eläkesuuntautumiseen. Suuret työn psyykkiset vaatimukset olivat yhteydessä varhaiseläkeajatusten yleisyyteen vähittäiskaupassa. Omaa työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys liittyi varhaiseläkeajatusten yleisyyteen metalliteollisuudessa. Näiden tekijöiden stressidiagonaalin suuntaisen yhdysvaikutuksen ja eläkesuuntautumisen välillä ei todettu merkitsevää riippuvuutta kummallakaan toimialalla.

Työolotutkimus 1997:n aineistossa osoittautui työelämän laatuun liittyvistä tekijöistä muita merkityksellisemmäksi ei-taloudellinen sitoutuminen palkkatyöhön. Ei-taloudellinen sitoutuminen palkkatyöhön oli yleisempää nuoremmissa kuin vanhemmissa ikäryhmissä, toimihenkilöasemassa olevilla kuin työntekijöillä ja naisilla kuin miehillä. Eläkesuuntautuminen yleisty ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen vähentyessä. Esimiestuen ja varhaiseläkeajatusten välillä ei ollut riippuvuutta. Myös sosioekonominen asema liittyi eläkesuuntautumiseen. Työntekijät olivat eläkesuuntautuneempia verrattuna alempiin tai ylempiin toimihenkilöihin. Koettu stressi yleensä ja oman työkyvyn arviointi keskitasoa huonommaksi liittyivät eläkesuuntautumisen yleisyyteen.

Työn vaatimukset–työn hallinta -mallin soveltaminen tutkimuksissa on tuottanut melko ristiriitaisia tuloksia (Jonge ym. 1996, Schreurs & Taris 1998). Nelikentän sisältämällä työn stressaavuuteen liittyvillä tilanteilla ei todettu olevan merkitystä työntekijöiden eläkesuuntautumisen kannalta tutkituilla toimialoilla. Tätä ei voi pitää käytetyn lähestymistavan heikkoutena. Pikemminkin tutkimuksen kohteena ollut eläkesuuntautuminen ei soveltunut terveydentilan tai psyykkisen hyvinvoinnin muutosta ennus-

tavaan stressiteoreettiseen malliin. Kuitenkin oletukset työn suurten psyykkisten vaatimusten ja vähäisten vaikutusmahdollisuuksien liittymisestä eläkesuuntautumisen yleisyyteen saivat tukea tuloksista, vaikkakin eri toimialoilla. Sitoutuminen palkkatyöhön yleensä, työetiikka, on käsitteellisesti varsin lähellä varhaisen eläkkeellesiirtymisen pitämistä työntekoa parempana vaihtoehtona. Työn psykososiaalisten tekijöiden aiheuttama stressi vähentää ei-taloudellista sitoutumista palkkatyöhön ja lisää eläkeajatusten yleisyyttä.

län ja sosioekonomisen aseman yhteys ei-taloudelliseen palkkatyöhön sitoutumiseen oli samansuuntainen kuin aikaisemmissa tutkimuksissa, mutta näissä tuloksissa ei ollut vakioitu muita tekijöitä. Naisilla oli ei-taloudellinen sitoutuminen palkkatyöhön yleisempää kuin miehillä, mikä on todettu myös muissa pohjoismaissa. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu työn suurten psyykkisten vaatimusten ja pienten vaikutusmahdollisuuksien liittyminen eläkeajatusten yleisyyteen todettiin tässä tutkimuksessa, vaikkakin eri toimialoilla. Esimiestuen ja eläkesuuntautumisen välillä ei ollut riippuvuutta iän ja ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen vakioinnin jälkeen kaikkien palkansaajien aineistossa. Työkyvyn ja eläkesuuntautumisen välinen riippuvuus oli yhdenmukainen aiempien tutkimustulosten kanssa. Varhaiseläkeajatusten yleisyyden riippuvuus koetun stressin määrästä ja eläkesuuntautumisen yleistymisen ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen vähentyessä olivat aikaisempien tutkimustulosten suuntaisia. Myös viimeisimmät työelämän laatua ja eläkesuuntautumisesta koskevat tutkimustulokset antavat samanlaisen kuvan koetun terveyden, työkyvyn ja stressin yhteydestä eläkeajatuksiin (ks. Elovainio ym. 2001, Forma & Harkonmäki 2001, Janatuinen 2001).

län ja eläkesuuntautumisen välinen riippuvuus poikkesi aikaisemmista tuloksista. Vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden kohdalla se oli lineaarinen, mutta työolotutkimuksen kaikkien palkansaajien aineistossa se oli epälineaarinen. Aikaisemmissa tutkimuksissa oli keskitytty vain ikääntyviin ja otos oli rajattu jollain tavoin. Työolotutkimuksen aineistossa oli eläkesuuntautuminen suurinta ikäryhmässä 45–54-vuotiaat, kun vertailuryhmänä olivat alle 35-vuotiaat. Vanhimman ikäryhmän kohdalla alentuneeseen eläkesuuntautumiseen vaikuttanee sekä työkykyisimpien että palkkatyöhön sitoutuneimpien työntekijöiden valikoituminen tähän ikäryhmään. Vain muita terveemmät jaksavat työskennellä työuran lähestyessä päättymistään. Metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan kohdalla on täytynyt tapahtua samanlaista poistumista työelämästä eläkeikää lähestyttäessä, mutta se ei ole samalla vähentänyt eläkesuuntautumista näillä toimialoilla. län ja varhaiseläkeajatusten riippuvuuden epälineaarisuus

on todettu kuntien avainhenkilöryhmiä koskevassa tutkimuksessa, mutta sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä koskevassa tutkimuksessa riippuvuus oli lineaarinen (Elovainio ym. 2001, Forma & Harkonmäki 2001).

Tutkimusaiheena olleen eläkesuuntautumisen tarkastelu kolmessa jokseenkin samaan aikaan kerättyssä aineistossa antaa mahdollisuuden arvioida tulosten yleistettävyyttä. Tutkimuksen selitettävä muuttuja oli täysin sama näissä kaikissa. Eri toimialojen rakenteelliset ominaisuudet ilmenevät eroina eläkesuuntautumisessa kaikkien palkansaajien aineistoon verrattuna. Yksittäisten muuttujien luotettavuus oli riittävä tutkimustavoitteiden kannalta ja suurinta osaa kysymyksistä oli käytetty jo aikaisemmissa tutkimuksissa. Kuitenkin eläkesuuntautumista koskevien tutkimustulosten vertailtavuutta vaikeuttaa se, että sitä on kysytty eri tutkimuksissa eri tavoin (vrt. Elovainio ym. 2001, Janatuinen 2001).

Havaittu työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin liittyminen varhaiseläkeajatuksiin korostaa yritysten työntekijöihin kohdistaman työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä eläkesuuntautumisen vähentämisessä. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa käytettiin vuonna 1999 eniten työntekijöiden ammattitaidon kehittämistä ja työturvallisuuden edistämistä työpaikoilla. Terveysten ja elintapoihin vaikuttaminen oli vähiten käytetty työkykyä ylläpitävän toiminnan muoto (Ylöstalo 2000). Ammattitaidon kehittäminen ja koulutusmahdollisuudet ovat henkilöstön voimavarojen tukemista. Ne lisäävät työn hallintaa, joka vähentää työn liiallisten vaatimusten aiheuttaman stressin haittoja. Tästä näkökulmasta katsottuna työn hallintaan vaikuttamista ei voi käytännössä erottaa muista työntekijöiden työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen tähtäävistä toimenpiteistä.

Hyvää työelämän laatua osoittavat indikaattorit liittyivät alentuneeseen eläkesuuntautumiseen. Ei-taloudellinen sitoutuminen palkkatyöhön liittyi varhaiseläkeajatuksen yleisyyteen voimakkaammin kuin muut tutkimuksessa käytetyt terveydentilan indikaattorit tai työelämän laadulliset ominaisuudet. Tulos korostaa ennen kaikkea työn sisältöön liittyvien motivaatiotekijöiden ja työetiikan merkitystä eläkesuuntautumisessa ja näihin tekijöihin voidaan vaikuttaa myös puuttumalla työoloihin.

Iän ja eläkesuuntautumisen välinen riippuvuus ja sen toimialakohtainen vaihtelu on muutakin kuin itsestäänselvyys. Tutkimuksissa on todettu työkyvyn alenevan iän myötä ja iän on todettu liittyvän myös erilaisiin työssä koettua hyvinvointia kuvaaviin tekijöihin. Eläkesuuntautuminen yleistyy ikääntyvillä ainakin aluksi. Hyvä terveys ja työkyky tukevat osaltaan palkkatyöhön sitoutumista yleensä. Ikääntyvät saattavat myös kohdata syrjintää työnhakijoina, mikä vaikeuttaa uudelleen työllistymistä. Työmarkkinatilanteeseen tai yrityksissä vallitseviin toimintatapoihin on paljon

vaikeampi vaikuttaa kuin työolosuhteisiin yksittäisellä toimipaikalla. Eläkesuuntautumisen ja varhaisen eläkkeellesiirtymisen kannalta on eniten merkitystä sellaisilla eläkkeillä, jotka antavat mahdollisuuden toimia yksilöllisen työetiikan mukaisesti.

KIRJALLISUUS

Aho S. & Österman P. (1999) Ikääntyvien työssäkäynti, työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen 1987–1996. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työministeriö. Julkaisuja 1999:7, Helsinki.

Ahonen G. (2000) Henkilöstön hyvinvointiin sijoittaminen kannattaa myös taloudellisesti. Työterveiset. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti 3/2000, 8–10.

Alestalo M. (1990) Luokkarakenteen muutokset. Teoksessa Riihinen O. (toim.) Suomi 2017. Gummerus, Jyväskylä 1990, 209–226.

Beehr T.A. (1986) The process of retirement: a review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 1986, 39:1, 31–55.

Ek E. (2000) Vaikutusmahdollisuudet työhön ja stressinhallintakeinot – yhteys psyykkiseen toimintakykyyn. *Työ ja ihminen*, 2000, 14:1, 15–26.

Elo A-L., Leppänen A. & Jahkola A. (1999) Voidaanko stressiä tutkia pätevästi yhdellä kysymyksellä? *Työ ja ihminen*, 1999, 13:3, 230–239.

Elovainio M., Forma P., Kivimäki M., Sinervo T. & Wickström G. (2001) Työn psykososiaaliset tekijät ja eläkeajatukset sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 2001, 38:2, 186–194.

Forma P. & Harkonmäki K. (2001) Kunnanjohtajien ja eräiden muiden kunnallisten avainryhmien terveys, stressi ja eläkeajatukset vuonna 2000. *Kunnallistieteellinen aikakauskirja*, 2001, 29:1, 5–16.

Furnham A. (1990) The protestant work ethic. The psychology of work-related beliefs and behaviours. Routledge, London and New York.

Gould R. (1994) Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990–1993. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1994:3. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Gould R. (1997) Pathways of early exit from work in Finland in a period of high unemployment. Teoksessa Kilbom Å., Westerholm P., Hallsten L. & Furåker B. (toim.) Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22–25 September 1996. Arbete och Hälsa, 1997, 1:29. Arbetslivsinstitutet, Solna 1997, 112–123.

Gould R. (1999) Varhaisen työmarkkinoilta poistumisen reitit. Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:26. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Gröhn K. (1973) Työhön kohdistuvat arvot ja asenteet. Sosiaalinen Aikakauskirja, 1973, 67:3, 280–289.

Harpaz I. (1989) Non-financial employment commitment: a cross-national comparison. Journal of Occupational Psychology, 1989, 62:2, 147–150.

Honkanummi E. (1998) Nuorten käsityksiä työstä. Psykologia, 1998, 33:3, 196–204.

Huhtaniemi P. (1995) The sense of life control and thoughts of early retirement. Turun yliopiston julkaisuja B osa 210. Turun yliopisto, Turku.

Huhtaniemi P. (1999) Varhaiseläkeajatukset, työn kuormittavuus ja koettu elämäntilanne eläkkeelle siirtymisen ennustajina. 5-vuotisseurantatutkimus. Työ ja ihminen, 1999, 13:3, 220–229.

Huhtanen P. & Piispa M. (1991) Eläke ajatuksissa. Työssä olevien työ- ja eläkeajatukset. Haastattelututkimus syksyllä 1990. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 2. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki.

Hytti H. (1999) Voidaanko ikääntyvien poistumiseen työelämässä vaikuttaa? Työpoliittinen Aikakauskirja, 1999, 42:3–4, 39–43.

Ikääntyminen ja työkyky. WHO:n asiantuntijaryhmän johtopäätökset ja suositukset. Toim. S Lehtinen. Työterveyslaitos, Helsinki 1995.

Janatuinen E. (2001) Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Valtiokonttori, Helsinki.

Jonge J. de, Janssen P.P.M. & Breukelen G.J.P. van (1996) Testing the Demand-Control-Support Model among health-care professionals: a structural equation model. *Work & Stress*, 1996, 10:3, 209–224.

Jurvansuu S., Tuomi K., Seitsamo J. & Vahtera J. (2000) Työn vaatimukset, organisaation toiminta ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Tuomi K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki 2000, 21–39.

Järnefelt N. (1999) Syrjitäänkö ikääntyviä työhönotossa. Hyvinvointikatsaus 3/1999, 20–21.

Järvisalo J., Bergström M. & Kaleva S. (1997) Työkykyindeksin vaihtelua selittävät tekijät Pientyöpaikkaohjelman aineistossa. Teoksessa Bergström M., Huuskonen M.S., Koskinen K., Lindström K., Kaleva S., Ahonen G., Järvisalo J., Forss S., Järvikoski A. & Vuorio R. (toim.) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos, Helsinki 1997, 53–62.

Kahn H. & Wiener A.J. (1967) The year 2000. A framework for speculation on the next thirty-three years. The Macmillan Company, London 1967.

Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.8.2000. <http://www.vn.fi/stm/suomi/tao/julkaisut/ikaseuranta/yhteenveto.htm>.

Karasek R.A. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24:2, 285–308.

Karasek R. & Theorell T. (1990) Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life. Basic books, New York.

Karisalmi S. (2000) Työn vaatimukset, työkeskeisyys ja ajatukset varhaisesta eläkkeellesiirtymisestä. Teoksessa Tuomi K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki 2000, 62–73.

Karisalmi S. & Tuuli P. (1998) Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Kauppinen T., Heikkilä P., Lehtinen S., Lindström K., Näyhä S., Seppälä A., Toikkanen J. & Tossavainen A. (2000) Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kivisaari S. (1983) Välineellinen suhtautuminen työhön yritysorganisaatiossa. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-62, Helsinki.

Klockars M., Tuomi K., Martikainen R. & Ilmarinen J. (1998) Työkyvyttömyyttä ennustavat työn, elintapojen ja terveyden piirteet. Työ ja ihminen, 1998, 12:1, 33–52.

Kolu T. (1992) Työelämän laatu 1977–1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Komiteamietintö 1991:38. Työolokomitean mietinnön liiteselitys. Tilastokeskus ja Työministeriö. Tutkimuksia 188, Helsinki.

Komiteamietintö 1996:14. Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö ja liiteosa. Työministeriö, Helsinki 1996.

Lehtinen V., Joukamaa M., Jyrkinen T., Kuusela V., Lahtela K. & Raitasalo R. Mielenterveyden ongelmat ja häiriöt. Teoksessa Aromaa A., Heliövaara M., Impivaara O., Knekt P., Maatela J., Joukamaa M., Klaukka T., Lehtinen V., Melkas T., Mälikä E., Nyman K., Paunio I., Reunanen A., Sievers K., Kalimo E. & Kallio V. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hoidontarve Suomessa. Mini-Suomi-terveystutkimuksen perustulokset. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja AL:32. Kuntoutustutkimuskeskus ja Sosiaaliturvan tutkimuslaitos, Helsinki ja Turku 1989, 179–207.

Lehto A.-M. & Sutela H. (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Työmarkkinat 1998:12. Tilastokeskus, Helsinki.

Lind J. (2000) Koettu terveys ja työkyky ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työllistymisedellytyksinä. Teoksessa Rajavaara M (toim.) Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seurantalutkimuksen loppuraportti. Keila. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 54, Helsinki 2000, 113–135.

Linkola P. (1999) Ajan kuluminen, kilpailukyvyyn kehittäminen ja osaamisen kulttuuri – ikäjohtamisen kolme ulottuvuutta. Työpoliittinen Aikakauskirja, 1999, 42:1–2, 25–33.

Nakari R. (1994) Muutokset työelämän laadussa. Teoksessa Kasvio A., Nakari R., Kalliola S., Kuula A., Pesonen I., Rajakaltio H. & Syvänen S. (toim.) Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Työelämän tutkimuskeskus. Julkaisuja 14/1994. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Tampere 1994, 159–213.

Niemelä P., Talvitie-Ryhänen T. & Väisänen R. (1995) Ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:2. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Nordenmark M. (1999) Employment commitment and psychological well-being among unemployed men and women. *Acta Sociologica*, 1999, 42:2, 135–146 (a).

Nordenmark M. (1999) Non-financial employment motivation and well-being in different labour market situations: a longitudinal study. *Work, Employment & Society*, 1999, 13:4, 601–620 (b).

Nummela O. & Uutela A. (2000) Sosioekonomisen aseman ja sosiaalisen liikkuvuuden yhteys terveydentilaan neljällä alueella Suomessa vuonna 1992. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 2000, 37:2, 110–121.

Peltomäki P., Pohjanpää K., Tuomi K., Liira J., Nykyri E., Piirainen H., Räsänen K., Suurnäkki T. & Husman K. (1999) Tyky-barometri. Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Piirainen H., Elo A-L., Hirvonen M., Kauppinen K., Ketola R., Laitinen H., Lindström K., Reijula K., Riala R., Viluksela M. & Virtanen S. (2000) Työ ja terveys – haastattelututkimus v. 2000. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki.

Piispa M. & Huuhtanen P. (1995) Eläkeajatuksia murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeasenteissa 1990–1994. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 19. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki.

Reijo M. (1990) Ikääntyvien työntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. Työtehtävissä ilmenevät stressitilanteet ja niiden hallinta. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja M:75. Sosiaaliturvan tutkimuslaitos, Helsinki.

Schreurs P.J.G. & Taris T.W. (1998) Construct validity of the demand-control model: a double cross-validation approach. *Work & Stress*, 1998, 12:1, 66–84.

Shamir B. (1986) Protestant work ethic, work involvement and the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Behaviour*, 1986, 7:1, 25–38.

Sosioekonomisen aseman luokitus 1989. Tilastokeskus. Käsikirjoja 17, Helsinki 1989.

Svallfors S., Halvorsen K. & Andersen J.G. (2001) Work orientations in Scandinavia: Employment commitment and organizational commitment in Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica*, 2001, 44:2, 139–156.

Takala M. (2000) Osa-aikaeläke. Katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Eläketurvakeskuksen monisteita 2000:32. Eläketurvakeskus, Helsinki.

Talaga J. & Beehr T.A. (1989) Retirement: a psychological perspective. Teoksessa Cooper C.L. & Robertson I. (toim.) International review of industrial and organisational psychology 1989. John Wiley & Sons, Chichester 1989, 185–211.

Tuomi K., Wägar G., Eskelinen L., Järvinen E., Huuhtanen P., Suurnäkki T., Fahlström P., Aalto L. & Ilmarinen J. (1985) Terveys, työkyky ja työolot kunnallisissa ammattiryhmissä. Teoksessa Ilmarinen J. (toim.) Työ, terveys ja eläkeikä kunta-alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksia, 1985, 3:2, 95–132.

Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L. & Tulkki A. (1992) Työkykyindeksi. Työterveyshuolto 19. Työterveyslaitos, Helsinki.

Tuomi K., Huuhtanen P., Nykyri E. & Ilmarinen J. (2000) Työkyvyn ylläpitäminen, työn laatu ja toimintakyky eläkkeellä. Työ ja ihminen, 2000, 14:4, 418–430 (a).

Tuomi K., Riikonen E., Seitsamo J., Vahtera J., Vanhala S., Nykyri E., Forss S., Karisalmi S., Ekroos R., Tuuli P., Jurvanen S. & Kämppe M. (2000) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi – tutkimusprojektin tausta, kulku ja osat. Teoksessa Tuomi K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki 2000, 7–20 (b).

Tuuli P. (2000) Uupumusasteinen väsymys, organisaatioon sitoutuminen ja työelämän laatu. Teoksessa Tuomi K. (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki 2000, 40–61.

Vahtio E-L. (2000) Ikä ihanteena ja valintakriteerinä pienten ja keskisuurten yritysten rekrytoinnissa. Työpoliittinen Aikakauskirja, 2000, 43:4, 54–60.

Warr P. (1982) A national study of non-financial employment commitment. Journal of Occupational Psychology, 1982, 55:4, 297–312.

Ylöstalo P. (1986) Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen. Sosiologia, 1986, 23:2, 99–105.

Ylöstalo P. (2000) Työolobarometri. Lokakuu 1999. Työpoliittinen tutkimus nro 217. Työministeriö, Helsinki.

Liite

Psykosomaattisten oireiden faktorianalyysi. Varimax (n = 2 929).

psykosomaattinen oire	faktorit		
	I	II	h ²
päänsärky	0,30	0,34	0,21
väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	0,60	0,29	0,44
vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	0,36	0,34	0,24
sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit	0,18	0,52	0,30
huimauksen tunne	0,19	0,64	0,45
masennus	0,57	0,37	0,46
närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli	0,27	0,30	0,17
ylirasittuneisuus	0,70	0,25	0,56
jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys	0,74	0,26	0,62
tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	0,74	0,26	0,62
ominaisarvo ja osuus kokonaisvarianssista	2,64	1,42	40,7
Lähde: Työolotutkimus 1997			

Pirjo Tuuli



Uuvuttaako työ?

**Emotionaalista väsymystä,
työelämän laatua ja
työhyvinvointia käsittelevä
seurantatutkimus**

SISÄLTÖ

Johdanto	97
Emotionaalinen väsymys työuupumuksen oireena	99
Aineisto ja menetelmät	102
Aineisto	102
Mittausmenetelmät	106
Tilastolliset analyysit	108
Tulokset.....	109
Emotionaalisen väsymyksen yleisyys	109
Emotionaalisen väsymyksen muutokset	110
Työelämän laadun muutokset	115
Työkyky ja psyykkinen hyvinvointi emotionaalisen väsymyksen ryhmissä	122
Tiivistelmä ja pohdinta	125
Kirjallisuus	129
Liite	

JOHDANTO

Työuupumuksen on havaittu olevan yleistä koko työssäkäyvän väestöme keskuudessa (Kalimo ja Toppinen 1997). Se heikentää työssä suoriutumista ja lisää työpaikan vaihtamiseen tai kokonaan työnteosta luopumiseen liittyviä ajatuksia ja on siinä mielessä ongelma yritysten ja suomalaisen yhteiskunnan näkökulmasta (Glass ym. 1993, Noworol ym. 1993, Kalimo ja Toppinen 1997). Yksilötasolla se on ongelma, koska se on vakava hyvinvoinnin häiriötila, josta toipuminen vaatii aktiivisia toimenpiteitä ja kestää pitkään.

Vaikka työuupumusta pidetään työperäisenä ongelmana ja sitä on tutkittu runsaasti, varmoja keinoja sen ehkäisemiseen ja torjumiseen ei juurikaan ole. Syitä tähän on useita. Ensinnäkin tutkimuksista saa sen kuvan, että lähes mikä tahansa kielteinen työelämän piirre, mukaan lukien myönteisten piirteiden vähäisyys, voi aiheuttaa uupumisen. Toiseksi pitkittäistutkimuksia aiheesta on tehty toistaiseksi hyvin vähän. (Shirom 1989). Lisäksi Suomessa, kuten muualla maailmassakin, työuupumusta ja sen syitä selvittelevät tutkimukset ovat yleensä kohdistuneet terveydenhuoltohenkilöstöön, opettajiin ja muihin ihmissuhdealoilla toimiviin ammattiryhmiin tai muiden toimialojen johtotehtävissä toimiviin (esim. Iskra-Golec ym. 1996, Schaufeli ym. 1996, Moilanen 1993 ja 1997, Töyry ym. 1999, Jackson ym. 1986, Elo ym. 2000), vaikka poikkeuksiakin on (Toppinen ja Kalimo 1995). Näiden tulosten soveltuvuus esimerkiksi teollisuustyöhön on kyseenalainen.

Neljäs syy liittyy työuupumuksen määrittely- ja mittaamisongelmiin. Uupuminen tuo helposti mieleen fyysisen, unen puutteesta johtuvan väsymisen. Toiseksi se tuo miellelyhtymän kyllästymisestä ja siitä aiheutuvasta väsymisestä. Näiden syiden takia on mahdollista, että työuupumukseksi nimetään niitäkin tiloja, jotka eivät välttämättä ole vakavia hyvinvoinnin häiriötiloja vaan nopeasti ohimeneviä kaikkien elämään kuuluvia asioita. Työuupumus voidaan sekoittaa myös uupumiseen, jonka syyt ovat toisenlaisia kuin työuupumuksen (Hietakangas ym. 2000). Vaikka esimerkiksi kroonisesta kivusta johtuva uupuminen on ongelmallinen ja hoitotoimenpiteitä vaativa tila, siinä silti on kysymys eri ilmiöstä kuin työuupumuksessa. Siksi työuupumuksen tutkiminen ja mittaaminen yksittäisillä, pelkästään uupuneisuutta koskevilla kysymyksillä voi antaa nimenomaan

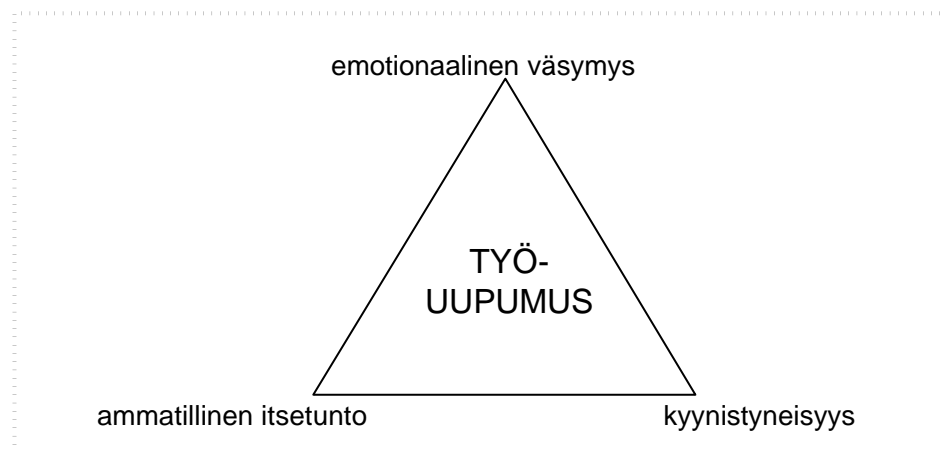
työuupumuksen yleisyydestä harhaanjohtavan kuvan (esim. Lehto ja Sutela 1998).

Edellä mainittujen syiden takia työuupumuksen perustutkimus eri toimialoilla on edelleen tarpeellista, koska tarkkojen hypoteesien esittäminen syy- ja seuraussuhteista on melko mahdotonta olemassa olevien tutkimusten perusteella. Tarpeen on kuvata ilmiön yleisyyttä ja eritellä, miten se liittyy työoloihin. Tarpeellista on lisäksi selvittää, kuinka laajasta hyvinvoinnin häiriötilasta työuupumuksessa on kysymys. Tässä tutkimuksessa näitä kysymyksiä lähestytään tutkimalla työuupumuksen avainoiretta (esim. Lee 1996), emotionaalista väsymystä.

Tutkimuksessa tarkastellaan emotionaalisen väsymyksen muutoksia seuranta-aikana ja niiden liittymistä työelämän laatuun, työkykyyn ja psyykkiseen hyvinvointiin. Työoloja ja niiden muutoksia tarkastellaan kokemustasoisesta näkökulmasta. Esimerkiksi rakenne- ja talouden muutokset sekä työorganisaatioiden strategioiden muutokset jäävät tutkimuksen ulkopuolelle. Vaikka muutokset työolojen kokemisessa ovat oma erillinen prosessinsa, niissä heijastuvat myös talouden, työelämän rakenteiden ja työn organisointimallien muutokset (Lehto ja Järnefelt 2000). Kokemuksia ei ole mahdollista mitata objektiivisiksi kutsuttujen, määrällisten mittareiden avulla, mutta ne ovat yhtä kaikki todellisia niiden kokijalle ja siinä mielessä yhtä tosia kuin esimerkiksi taloudellista tilaa kuvaavat numeeriset arvotkin.

EMOTIONAALINEN VÄSYMYS TYÖUUPUMUKSEN OIREENA

Työuupumus on vallitsevan¹ käsityksen mukaan kolmitahoinen oireyhtymä, jonka muodostavat emotionaalinen väsymys (myös uupumusasteinen väsymys), heikentynyt ammatillinen itsetunto ja kyynistyneisyys (kuvio 1). Suomalaisessa kirjallisuudessa emotionaalinen väsymys on käännetty uupumusasteiseksi väsymykseksi. Koska uupumusasteinen väsymys aiheuttaa helposti väärinkäsityksiä tuomalla mieleen lähinnä fyysisen väsymyksen, tässä tutkimuksessa käytetään emotionaalisen väsymyksen käsitettä, joka on lähempänä ilmiön englanninkielistä vastinetta (emotional exhaustion).



Kuvio 1. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä.

¹ Työuupumuksen muista määritelmistä ks. esim. Schaufeli ym. 1993, Maslach 1993 ja käsitteen historiallisesta kehityksestä Maslach ja Schaufeli 1993.

Työuupumuksen oireita voi luonnehtia Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan seuraavasti:

Emotionaalinen väsymys: Emotionaalisesti väsyneet tuntevat itsensä sekä fyysisesti että psyykkisesti nääntyneiksi. He ovat loppuun kuluneita ja tuntevat, etteivät kykene selviämään eivätkä toipumaan rasittuneisuudestaan. Aamulla herätessään he ovat yhtä väsyneitä kuin nukkumaan mennessäänkin. Heiltä puuttuu energiaa kohdata uusi työpäivä ja sen haasteet.

Kyynistyminen: Kun ihminen kyynistyy, hänen asenteensa työhön ja työtovereihin muuttuu viileäksi ja etäiseksi. Kyynistynyt ihminen minimoi työhön sitoutumisensa ja antaa periksi ihanteilleen. Tietyllä tavalla kyynistyminen on selviytymiskeino, koska sen avulla emotionaalisesti väsynyt yrittää suojella itseään lisäväsymiseltä. Keino on kuitenkin kielteinen, ja se voimistaa hyvinvoinnin häiriötilaa ja heikentää työssä käytettävissä olevia resursseja.

Heikentynyt ammatillinen itsetunto: Tällä viitataan riittämättömyyden tunteisiin, jotka heräävät, kun energia ei enää riitä töistä suoriutumiseen, kun kaikki edessä olevat tehtävät alkavat vaikuttaa liian raskailta. Vähitellen luottamus omaan itseen ja ammattitaitoon häviää. Tästä puolestaan seuraa vähitellen myös ympäristön luottamuksen menettäminen.

Työuupumusta ja sen kehittymistä käsitteleviä teorioita on useita, mutta lähes yksimielisiä ollaan siitä, että emotionaalinen väsymys on työuupumuksen ensimmäinen ja siinä mielessä tärkein oire (Shirom 1989, Lee 1996). Sen perimmäisenä syynä on pidetty ja pidetään tavallisesti vieläkin pitkään jatkunutta työstä johtuvaa stressiä, vaikka eräissä harvoista pitkittäistutkimuksissa on saatu täysin päinvastaisia tuloksia. Opettajien yksivuotis seurannassa työuupumuksen havaittiin edeltävän stressitunteuksia, esimerkiksi työn köyhtymistä ja työtyytymättömyyttä (Wolpin 1991), somaattisia oireita ja halukkuutta lopettaa työnteko (Shirom 1989). Toisaalta eräässä opettajia koskeneessa pitkittäistutkimuksessa havaittiin yhden stressitekijän, roolikonfliktien, ennustavan voimakkaasti emotionaalista väsymystä (Jackson ym. 1986).

Poikittaistutkimuksia aiheesta on runsaasti, ja niissä työuupumus on liittynyt lähes kaikkiin työn ja työympäristön kielteisiin piirteisiin. Se on liittynyt esimerkiksi työtoverien välisiin ristiriitoihin, huonoon työilmapiiriin sekä esimiehen etäisyyteen ja vähäiseen tukeen (Leiter ja Maslach 1988, Shirom 1989). Se on liittynyt myös organisaation ongelmanratkaisutapoihin ja työn organisointi- ja kehittämistapoihin (Cox ym. 1993) sekä kiireen kokemiseen, suureen työmäärään ja työn henkiseen raskauteen (Tuuli 2000).

län ja sukupuolen merkityksestä on saatu ristiriitaisia tuloksia. Joidenkin tutkimusten perusteella työuupumus vähenee iän myötä (Töyry ym. 1999) ja toisten taas päinvastoin (Kalimo ja Toppinen 1997). Vastavaanlaisia tuloksia on saatu sukupuolen merkityksestä (Cordes ja Dougherty 1993). Persoonallisuuden piirteiden ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä on tutkittu vähemmän, mutta esimerkiksi yksilön käyttämien ongelmien käsittelykeinojen (coping-keinot) on havaittu liittyvän työuupumukseen (Leiter 1991).

Tässä on esitelty vain muutamia tutkimustuloksia, mutta jo niiden perusteella voinee päätellä, että työuupumuksen kehittymisen syistä ei ole varmuutta. Pitkittäistutkimuksissa sen on havaittu aiheuttavan stressitilanteita, mutta syihin ei niissä ole päästy. Poikittaistutkimusten perusteella taas melkein mikä tahansa kielteinen työelämän piirre voi aiheuttaa työuupumusta.

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli ensinnäkin se, että emotionaalinen väsymys on työuupumuksen oleellinen oire. Toinen lähtökohta on se käsitys, että työuupumus ja siten myös emotionaalinen väsymys on työperäinen ongelma, ja siksi tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan myös työelämän laatua ja työn piirteitä. Näitä työelämän piirteitä tutkitaan mahdollisimman laaja-alaisesti, koska varmoja hypoteeseja yksittäisistä työn piirteistä ja niiden syy-yhteyksistä ei olemassa olevien tutkimusten perusteella ole mahdollista esittää. Koska työuupumus on hyvinvoinnin häiriötila, tutkimuksessa tarkastellaan myös, miten työkyky ja psyykinen hyvinvointi – työhyvinvointiin olennaisesti kuuluvat tekijät – liittyvät emotionaaliseen väsymykseen.

Tutkimuksessa keskitytään kuvailemaan emotionaalisen väsymyksen ilmenemistä ja muutoksia kahden vuoden seurannan aikana. Tutkimuksessa selvitetään, millaisia käsityksiä emotionaalista väsymystä kokeneilla ja oireettomilla henkilöillä on ollut työoloistaan ja työstään kyselyajankohtina (vuosina 1998 ja 2000) ja miten nämä käsitykset ovat muuttuneet tämän ajanjakson aikana. Lisäksi tarkastellaan näiden ryhmien työkykyä ja psyykkistä hyvinvointia mainittuina vuosina ja niiden muutosta. Tutkimuksessa haetaan vastausta seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten emotionaalinen väsymys on muuttunut seuranta-aikana?
2. Miten työelämän laatu on muuttunut seuranta-aikana, ja liittyvätkö muutokset emotionaalisen väsymyksen muutoksiin?
3. Miten työhyvinvointi (työkyky ja psyykinen hyvinvointi) on muuttunut seuranta-aikana, ja liittyvätkö muutokset emotionaalisen väsymyksen muutoksiin?

AINEISTO JA MENETELMÄT

Aineisto

Tutkimusaineisto on seuranta-aineisto, joka koostuu metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan toimipaikkojen henkilöstölle vuosina 1998 ja 2000 tehdyistä kyselyistä. Aineisto on osa ”Yrityksen organisaatio ja sen yhteydet menestymiseen ja henkilöstön hyvinvointiin” -tutkimusprojektissa kerätystä aineistosta, johon kuuluu myös esimerkiksi yritysjohdolle tehty kaksi kyselyä.

Ensimmäisenä tutkimusajankohtana vuonna 1998 kerätty aineisto edusti kohtalaisesti molempia toimialoja. (Ks. tarkemmin ensimmäisen vaiheen aineiston keruusta ja edustavuudesta Tuomi ym. 2000.) Käsillä olevassa seuranta-aineistossa ovat ylliedustettuina yli 35-vuotiaat (taulukko 1). Alle 35-vuotiaat ovat puolestaan aliedustettuina tässä aineistossa.

Taulukko 1. Perusjoukon ja tutkimusjoukon vastaavuus iän ja sukupuolen mukaan toimialoittain, %.

toimiala ja sukupuoli	17–24	25–34	35–44	45–54	55–64	yhteensä %	n
vähittäiskauppa							
kaikki							
perusjoukko	21,6	28,8	20,5	22,1	7,0	100	48 968
tutkitut	2,4	22,1	23,2	37,3	14,5	100	534
naiset							
perusjoukko	20,5	27,1	20,1	24,4	7,9	100	36 472
tutkitut	2,7	22,7	22,2	36,1	16,4	100	415
miehet							
perusjoukko	24,7	33,6	21,8	15,3	4,6	100	12 496
tutkitut	1,7	20,2	26,9	41,2	10,1	100	119
metalliteollisuus							
kaikki							
perusjoukko	8,0	25,8	31,5	28,5	6,2	100	73 709
tutkitut	0,8	15,7	31,5	42,3	9,1	100	854
naiset							
perusjoukko	6,0	22,1	31,8	32,4	7,7	100	11 903
tutkitut	0	15,9	25,8	49,7	8,6	100	151
miehet							
perusjoukko	8,4	26,6	31,5	27,7	5,9	100	61 806
tutkitut	0,9	15,7	32,7	41,5	9,2	100	703
koko aineisto	2,6	20,9	27,2	37,2	12,2	100	1638

Seurantatutkimuksen kyselylomakkeet lähetettiin vain niiden toimipaikkojen henkilöstölle, joiden johto vastasi toiseen kyselyyn. Näin laskettuna henkilöstön vastausprosentti seurantakyselyssä oli 77. Tästä joukosta kuitenkin 15 prosenttia ei ollut enää saman työnantajan palveluksessa, joten heidät poistettiin seuranta-aineistosta (taulukko 2). Seuranta-aineistossa on siten mukana vain 55 prosenttia ensimmäiseen kyselyyn vastanneista. Naisia aineistossa on 41 prosenttia. Suunnilleen yhtä suuri on vähittäiskauppa-alan osuus. Seurantakyselyyn vastanneiden keski-ikä oli lähes 44 vuotta molemmilla toimialoilla. Lähes 70 prosenttia on työntekijöitä ja valtaosa (97 %) vakituksessa työsuhteessa olevia. Aineisto ei siten edusta lainkaan määräaikaissä tai tilapäisessä työsuhteessa olevia.

Taulukko 2 Tutkimukseen vuosina 1998 ja 2000 vastanneiden suhteelliset osuudet sukupuolen, henkilöstöryhmän, työsuhteen laadun ja iän mukaan toimialoittain¹⁾ (%).

	v. 1998			v. 2000		
	vk	met	yhteensä n	vk	met	yhteensä n
sukupuoli						
nainen	78	17	1 142	78	18	568 (130) ²⁾
mies	22	83	1 434	22	82	823 (117)
henkilöstöryhmä						
työntekijä	79	67	1 876	76	64	946
toimihenkilö	5	22	379	6	22	221
asiantuntija tai muu	15	11	328	17	14	214
työsuhteen laatu						
vakituinen	94	97	2 467	95	97	1 325
määräaikainen	5	2	87	2	1	17
muu	2	1	32	2	2	34
ikä						
17–34	39	26	815	25	16	272 (113)
35–49	39	54	1 203	39	50	638 (73)
50–65	23	21	553	37	33	481 (61)

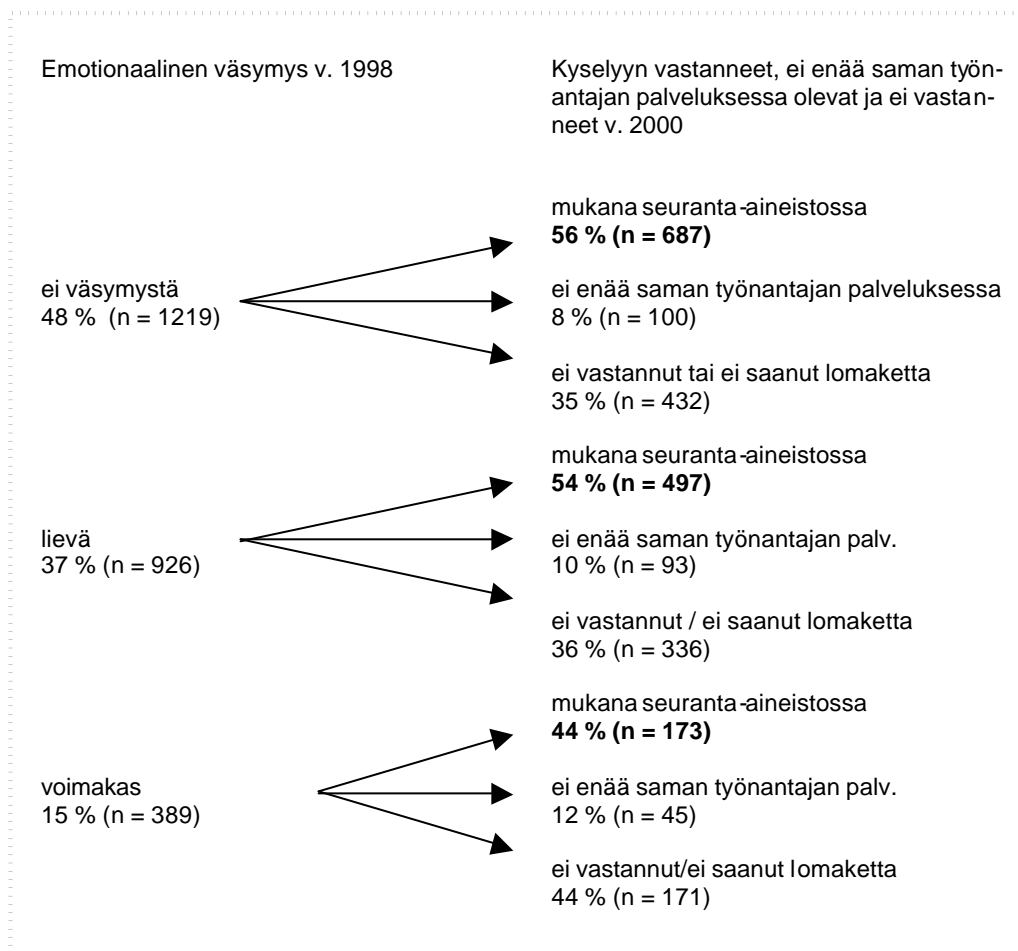
¹⁾ vk = vähittäiskauppa, met = metalliteollisuus

²⁾ Suluissa niiden seurantatutkimukseen vastanneiden lukumäärä, jotka olivat vaihtaneet työpaikkaa tai olivat jo poistuneet työelämästä. He eivät ole siten mukana tutkimusanalysissa.

Koska seurantakyselyn osallistumisprosentti oli melko matala, haluttiin selvittää, oliko emotionaalisella väsymyksellä merkitystä tähän (kuvio 2). Osoittautui, että voimakkaasta väsymyksestä vuonna 1998 kärsineiden osallistuminen seurantakyselyyn oli selvästi muita matalampi. Heitä on käsiteltävässä seuranta-aineistossa alle puolet (44 %) vuoden 1998 määrästä, kun lievästi väsyneitä on 54 ja oireettomia 56 prosenttia.

Voimakkaasti väsyneiden osallistumisaktiivisuus seurantakyselyyn oli jokaisessa ikäryhmässä heikompaa kuin lievästi väsyneiden tai oireettomien. Voimakkaasti väsyneiden alle 35-vuotiaiden vastausprosentti oli huonoin (40 %), 35–49-vuotiailla se oli 47 ja vanhimmassa ikäryhmässä 51 prosenttia. Kato oli siis suurin voimakkaasta emotionaalisesta väsymyksestä kärsineissä, alle 35-vuotiaiden keskuudessa selvemmin

kuin vanhemmilla. Emotionaalisen väsymyksen yleisyyttä koskeviin tuloksiin on siis syytä suhtautua varoen.



Kuvio 2. Vastausprosentit seurantakyselyyn vuoden 1998 emotionaalisen väsymyksen mukaan, %.

Mittausmenetelmät

Työhyvinvointi

Emotionaalinen väsymys Summamuuttuja Maslach Burnout Inventoryn (Maslach ja Jackson 1981) emotionaalisen väsymyksen yhdeksästä kysymyksestä seitsemästä. Kysymykset, jotka liittyivät asiakastyöhön jätettiin pois metalliteollisuuteen soveltumattomina. Kysymykset käsittelevät uupuneisuuden, väsymyksen, rasittuneisuuden ja loppuun palamisen tuntemuksia (0 = ei koskaan, 6 = joka päivä) vuosina 1998 ja 2000 Cronbachin $\alpha = 0,88$ ja $0,90$.

Emotionaalisen väsymyksen luokittelu:

- * 0–1,5 pistettä saaneilla ei esiinny emotionaalista väsymystä. Toisin sanoen tämän pistemäärän saaneilla esiintyy seitsemää oiretta enintään muutaman kerran vuodessa.
- * 1,6–3 pistettä saaneet on luokiteltu lievää emotionaalista väsymystä poteviksi. Heillä oireita esiintyy kuitenkin enintään muutamia kertoja kuukaudessa.
- * Yli 3 pistettä saaneet kuuluvat voimakkaasta emotionaalisesta väsymyksestä kärsivien ryhmään. Heillä oireita esiintyy vähintään viikoittain².

Psyykkinen hyvinvointi: Summamuuttuja, joka on muodostettu Bradburnin (1969) psyykkisen hyvinvoinnin viisi kysymystä sisältävästä kysymyssarjasta. Se on osioidensa puolesta lähellä *työhyvinvoinnin tai -tyytyväisyyden käsitteitä*. Osioissa kysytään, missä määrin vastaaja on parin viime viikon aikana tuntenut olonsa hyväksi saatuaan aikaan jotain; että asiat sujuvat hänen toivomallaan tavalla; olevansa tyytyväinen työhönsä;

2 Suomalaista työssäkäyvää väestöä koskeneessa työuupumustutkimuksessa uupumusasteista väsymystä mitattiin viidellä kysymyksellä, joista muodostettu summamuuttuja oli luokiteltu kolmeen luokkaan (13). Tutkimuksessa ei kuitenkaan esitetty uupumusasteisen väsymyksen luokkien kriteereitä, joten käsillä olevan tutkimuksen ja edellä mainitun tutkimuksen uupumusasteisen väsymyksen mittarien keskinäisen suhteen analysointi ei ole mahdollista (Kallimo ja Toppinen 1997).

olevansa erittäin innostunut ja kiinnostunut jostain; etteivät asiat voisi olla paremmin (5 = erittäin paljon, 1 = erittäin vähän). Vuosina 1998 ja 2000 Cronbachin $\alpha = 0,84$ ja $0,86$.

Työkyky: Yksi kysymys työkykyindeksistä: Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne? (0 tarkoittaa sitä, ettette nykyisin pysty lainkaan työhön.)

Työelämän laatu

Vaikutusmahdollisuudet työhön: Summamuuttuja seitsemästä kysymyksestä: miten paljon voitte vaikuttaa työtehtäviinne, työjärjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin, työnjakoon, siihen keiden kanssa työskentelette ja laitehankintoihin (0 = erittäin vähän, 4 = erittäin paljon), vuosina 1998 ja 2000 Cronbachin $\alpha = 0,85$ ja $0,86$.

Kehittymismahdollisuudet työssä: Summamuuttuja kolmesta kysymyksestä: missä määrin työpaikassa kannustetaan kokeilemaan uusia asioita; voi oppia uutta ja kehittää itseään; millaiset mahdollisuudet saada työpaikan järjestämään ammattitaitoa edistävää koulutusta (5 = erittäin hyvät, 1 = erittäin huonot), vuosina 1998 ja 2000 Cronbachin $\alpha = 0,76$ ja $0,80$.

Esimiestuki: Summamuuttuja neljästä kysymyksestä: missä määrin esimiehet tukevat ja rohkaisevat alaisiaan, keskustelevat heidän kanssaan, arvostavat heidän työtään ja auttavat heitä tarvittaessa (0 = erittäin vähän, 4 = erittäin paljon), vuosina 1998 ja 2000 Cronbachin $\alpha = 0,87$ ja $0,88$.

Ristiriidat: Summamuuttuja neljästä kysymyksestä: esimiehen ja alaisten väliset, työntekijöiden keskinäiset, töiden jakoa ja suorittamista koskevat ristiriidat (0 = erittäin vähän, 4 = erittäin paljon), vuosina 1998 ja 2000 Cronbachin $\alpha = 0,81$ ja $0,81$.

Työn psyykkinen rasittavuus: Kuinka raskaana tai kevyenä pidätte työtänne henkisesti (1 = erittäin kevyenä, 4 = erittäin raskaana).

Työn ja työtehtävien muutokset vuosina 1998-1999

Työn muutokset: Onko työssänne vuosien 1998-1999 aikana tapahtunut muutoksia (0 = ei lainkaan, 4 = erittäin suuria muutoksia).

Työntehtävien muutosten erittely: Tapahtuiko työssänne vuosien 1998-1999 aikana seuraavia muutoksia 1. saitte vaativampia tehtäviä, 2. teidät siirrettiin toisiin samanlaisiin tai vaatimattomampiin tehtäviin, 3. etenitte korkeampaan asemaan (1 = ei, 2 = kyllä).

Työtahdin kiristyminen: Miten työtahtinne on vuosina 1998-1999 muuttunut (1 = keventynyt huomattavasti, 5 = kiristynyt huomattavasti).

Tilastolliset analyysit

Emotionaalista väsymystä, työelämän laatua, työkykyä ja psyykkistä hyvinvointia tarkasteltiin keskiarvojen ja työn muutoksia frekvenssitaulukoiden avulla, erojen merkitsevyyksiä tarkasteltiin t -testien, varianssianalyysin ja chin neliötestin avulla. Muutoksia tutkittiin erotusmuuttujilla ja t -testeillä. Erotusmuuttujat tehtiin vähentämällä vuoden 2000 muuttujan arvosta vuoden 1998 muuttujan arvo.

TULOKSET

Emotionaalisen väsymyksen yleisyys

Emotionaalinen väsymys oli yhtä yleistä molempina tutkimusajankohtina, kun verrataan kaikkia vastanneita vuonna 1998 (kuvio 2) ja seurantaan vastanneita vuonna 2000 (taulukko 3). Seurantaan osallistuneiden keskuudessa väsymys oli kuitenkin jossain määrin yleistynyt seurannan aikana. Se näkyi siten, että voimakkaasta väsymyksestä kärsivien osuus oli kasvanut kolme prosenttiyksikköä (13 % -> 16 %), oireettomien vastavasti vähentynyt saman verran (51 % -> 48 %) (taulukko 3).

Taulukko 3. Emotionaalinen väsymys toimialoittain¹⁾ vuosina 1998 ja 2000, %.

emotionaalinen väsymys	v. 1998				v. 2000			
	vk	met	kaikki	n	vk	met	kaikki	n
ei lainkaan	50	51	51	672	47	48	48	632
lievä	36	37	37	484	35	36	36	472
voimakas	15	11	13	166	18	15	16	218
kaikki	100	100	100	1 322	100	100	100	1 322

¹⁾ vk = vähittäiskauppa, met = metalliteollisuus

Emotionaalinen väsymys oli lisääntynyt molemmilla toimialoilla. Vähittäiskaupassa kasvu oli voimakkaampaa kuin metalliteollisuudessa ja vastaavasti naisilla voimakkaampaa kuin miehillä. Väsymyksen lisääntyminen oli voimakkainta keski-ikäisten ryhmässä (liitetaulukko 1). Vähittäiskaupan nuorten keskuudessa emotionaalinen väsymys oli kuitenkin vuonna 2000 selvästi yleisempää kuin muissa ikäryhmissä (liitetaulukko 2).

Yllä mainittuihin tuloksiin on syytä suhtautua harkiten, koska emotionaalinen väsymys, ikä ja toimiala liittyivät seurantakyselyn vastausprosenttiin (ks. luku Aineisto ja menetelmät). Ne kaikki

senttiin (ks. luku Aineisto ja menetelmät). Ne kaikki todennäköisesti ovat vaikuttaneet emotionaalisen väsymyksen yleisyyttä koskeviin tuloksiin, mutta niiden merkitystä ei ole mahdollista selvittää. Siksi näiden tulosten yleistämisessä koskemaan laajempia ryhmiä, vaikkapa vain molempia toimialoja, on oltava varovainen.

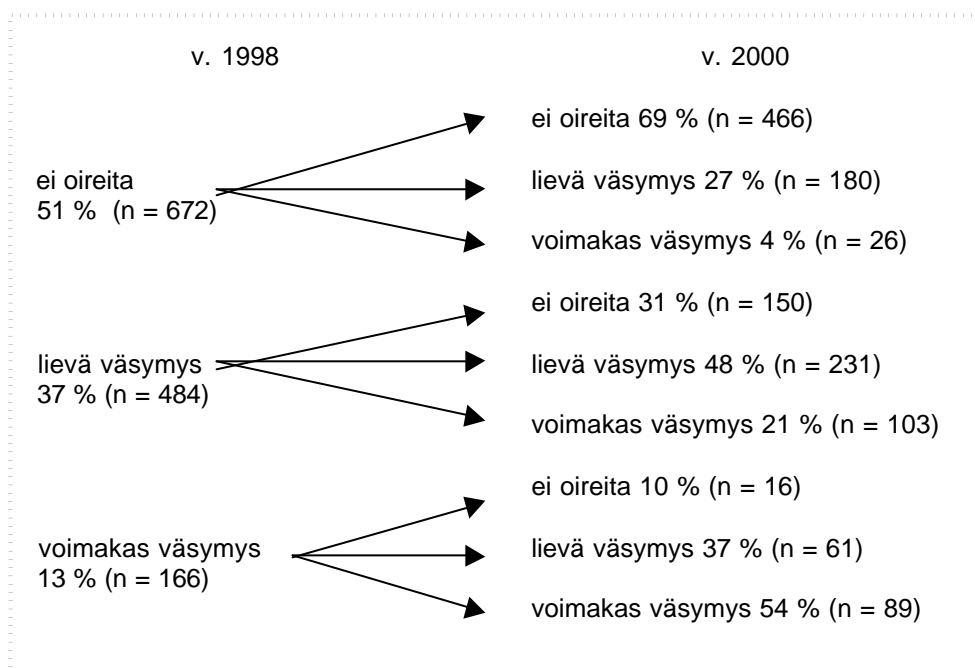
Kuitenkin emotionaalisen väsymyksen yleisyyttä koskevat tulokset ovat melko samanlaisia kuin aiemminkin saadut (Kalimo ja Toppinen 1997). Mainitun tutkimuksen mukaan kaikista palkansaajista voimakkaasti väsyneitä oli 19 ja oireettomia 39 prosenttia. Samat luvut kuvasivat emotionaalisen väsymyksen yleisyyttä myös teollisuuden ja tukku- ja vähittäiskaupan aloilla. Se että Kalimon ja Toppisen luvut ovat jonkin verran suurempia, voi johtua mittausmenetelmien mahdollisista eroista. Lisäksi toimialaluokitus oli mainitussa tutkimuksessa huomattavasti laajempi kuin tämän tutkimuksen. Joka tapauksessa emotionaalisen väsymyksen voi olettaa olevan tutkituilla toimialoilla vähintään yhtä yleistä kuin tähän tutkimukseen osallistuneidenkin keskuudessa.

Todennäköisesti emotionaalisen väsymyksen esiintyvyys on todellisuudessa jopa suurempi kuin tässä on havaittu. Näkemys perustuu siihen, että suuri joukko voimakkaasti väsyneistä jäi syystä tai toisesta pois seurantakyselystä. Lisäksi voimakkaasta väsymyksestä toipuminen täysin oireettomaksi osoittautui seurannan perusteella melko harvinaiseksi – vain joka kymmenes voimakkaasti väsynyt toipui täysin oireettomaksi (ks. kuvio 3). Siispä on oletettavaa, että myös seurantaan osallistumattomista vuonna 1998 voimakkaasti väsyneistä suurin osa kärsii edelleen emotionaalisesta väsymyksestä.

Emotionaalisen väsymyksen muutokset

Vaikka emotionaalinen väsymys oli seuranta-aikana lisääntynyt, myös myönteistä kehitystä oli tapahtunut. Vuonna 1998 emotionaalisesti väsyneistä osa oli seurantajakson aikana toipunut kokonaan (kuvio 3). Lievästi väsyneistä joka kolmas ja voimakkaasti väsyneistäkin joka kymmenes oli vuonna 2000 oireeton. Lisäksi voimakkaasta emotionaalisesta väsymyksestä kärsineistä joka kolmannen tila kohentui siten, että he olivat seurantakyselyssä enää lievästi väsyneitä. Kolmella viidestä tilanne säilyi muuttumattomana: 35 prosenttia pysyi oireettomana, 24 prosenttia emotionaalisesti väsyneenä.

Emotionaalisen väsymyksen tilassa tapahtuneet muutokset olivat lähes identtisiä vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden toimialoilla. Ainoastaan lievästi väsyneiden ryhmiin kuuluvien muutokset olivat jonkin verran erilaisia eri toimialoilla. Vähittäiskaupassa lievästi väsyneistä 42 prosenttia pysyi lievästi väsyneinä seurannan ajan, mutta neljäsosalla tila heikkeni voimakkaaksi väsymykseksi. Metalliteollisuudessa puolestaan lievästi väsyneistä vain joka viidennen tila heikkeni voimakkaaksi väsymykseksi ja puolet tästä joukosta säilyi lievästi väsyneinä.



Kuvio 3. Emotionaalisen väsymyksen muutos vuodesta 1998 vuoteen 2000.

Emotionaalisen väsymyksen tilan muutoksia kuvaavat ryhmät muodostettiin seuraavasti:

Emot. väsymys v. 1998	emot. väsymys v. 2000		
	ei lainkaan	lievä	voimakas
Ei lainkaan	A	D	D
Lievä	B	F	E
Voimakas	B	C	F

Näin muodostettuihin ryhmiin kertyi henkilöitä seuraavasti:

emotionaalisen väsymyksen tila	koko aineisto n	%
A oireettomat	466	35
B tila parantunut selvästi	166	13
C tila parantunut hieman	61	5
D tila huonontunut selvästi	206	16
E tila huonontunut hieman	103	8
F väsyneinä pysyneet	320	24
kaikki	1 322	100

Ryhmien kuvaus:

Ryhmä A: henkilöt, jotka olivat pysyneet oireettomina seurannan ajan. Heidän tilanteensa emotionaalisen väsymyksen suhteen oli siis *pysynyt hyvänä*.

Ryhmä B: henkilöt, jotka olivat toipuneet lievistä tai voimakkaasta väsymyksestä kokonaan oireettomiksi seuranta-aikana. Ryhmään kuuluvien emotionaalinen tila oli siis *parantunut selvästi*, vaikka osalla muutos olikin näennäisesti pieni, lievästä väsymyksestä oireettomaksi. Luokittelun perusteena oli kuitenkin se, että oireettomuus on selvästi eri tilanne kuin lieväkin emotionaalinen väsymys.

Ryhmä C: henkilöt, joiden voimakas emotionaalinen väsymys oli vähentynyt lieväksi. Ryhmään kuuluvien emotionaalinen tila oli *lievästi parantunut*. Ryhmä poikkesi B:stä lopputilanteen suhteen selvästi ja tästä syystä muodosti oman ryhmän.

Ryhmä D: henkilöt, jotka olivat alkumittauksessa oireettomia, mutta lievästi tai voimakkaasti väsyneitä seurantakyselyssä. Ryhmään kuuluvien emotionaalinen tila oli siis *huonontunut selvästi*, vaikka osalla muutos oli näennäisen pieni samoin kuin ryhmässä B:kin. Ryhmäjaon peruste oli kuitenkin sama, oireettomuus katsottiin selvästi eri tilanteeksi kuin lieväkin oirehtiminen.

Ryhmä E: henkilöt, joiden lievä emotionaalinen väsymys oli muuttunut voimakkaaksi. Heidän emotionaalinen tilansa oli *huonontunut lievästi*. Ryhmän E jäsenet olivat jo lähtötilanteessa emotionaalisesti väsyneitä ja poikkesivat tässä suhteessa selvästi ryhmästä D.

Ryhmään F kuuluvat pysyivät koko seurantajakson ajan joko lievästi tai voimakkaasti väsyneinä. Ryhmään kuuluvien emotionaalinen tila oli siis *pysynyt huonona* kahden vuoden ajan.

Ryhmien sisäisten muutosten analyysi osoitti, että ryhmien B ja C ja toisaalta ryhmien D ja E muutokset olivat samansuuntaisia ja tuottivat samanlaiset tulokset, joten kyseiset ryhmät oli mahdollista yhdistää näissä analyyseissa. Ryhmien sisäisiä muutoksia on siten kuvattu neljässä ryhmässä, joiden koostumus oli seuraava:

emotionaalinen tila	n	%
A pysynyt hyvänä	466	35
BC parantunut	227	17
DE huonontunut	309	23
F pysynyt huonona	320	24
kaikki	1 322	100

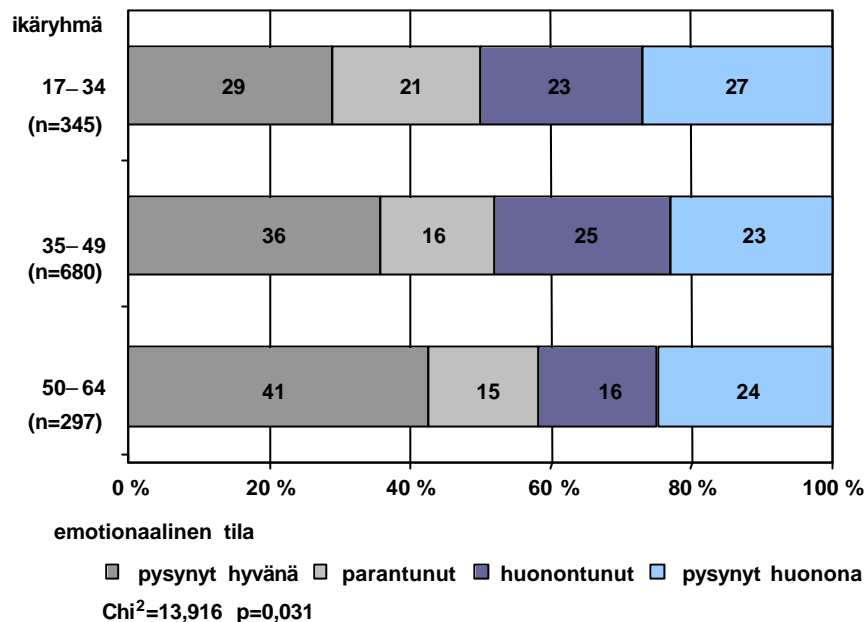
Ryhmien välisten erojen tutkimista varten tarvittiin kuitenkin aiemmin kuvattu jako kuuteen ryhmään, koska haluttiin verrata alkumittauksessa emotionaalisen väsymyksen suhteen täysin samanlaisten ryhmien työelämän laatua ja työhyvinvointia (työkyky ja psyykinen hyvinvointi) molempina tutkimusvuosina erikseen. Tämä tehtiin, koska haluttiin selvittää, oliko näiden seurannan aikana emotionaalisen väsymyksen suhteen eri tavoin muuttuneiden ryhmien välillä eroja työelämän laadussa tai työhyvinvoinnissa jo lähtötilanteessa.

Emotionaalisen väsymyksen muutos ei liittynyt sen enempää sukupuoleen, toimialaan, henkilöstöryhmään kuin esimiesasemaankaan (taulukko 4). Tässä on muistettava, että aineisto kuvaa pääasiassa vakituksessa työsuhteessa olevia henkilöitä, määräaikaista tai tilapäisiä työntekijöitä oli vain kolme prosenttia vastanneista. Siksi määräaikaisuuden merkitys sekä emotionaaliseen väsymykseen yleensä että sen muutoksiin jää tämän aineiston puitteissa selvittämättä.

Taulukko 4. Emotionaalisen väsymyksen ryhmät toimialan, sukupuolen, henkilöstöryhmän ja esimiesaseman mukaan, %.

	emotionaalinen tila				kaikki n
	pysynyt hyvässä	paran- tunut	huonon- tunut	pysynyt huonona	
toimiala					
vähittäiskauppa	34	19	25	23	502
metalliteollisuus	36	16	22	25	820
yhteensä n	466	320	309	227	1 322
sukupuoli					
nainen	34	17	24	24	531
mies	36	17	23	25	791
yhteensä n	466	320	309	227	1 322
henkilöstöryhmä					
työntekijä	36	17	22	25	905
toimihenkilö	38	16	24	21	246
muu	29	17	27	27	165
yhteensä n	464	226	307	319	1 316
esimiesasema					
ei esimies	37	17	23	23	1 046
esimies	29	18	27	27	200
yhteensä n	442	213	293	298	1 246

Ikä oli ainoa taustatekijä, joka jossain määrin liittyi ($p = 0,03$) emotionaalisen väsymyksen muutokseen (kuvio 4). Selvin ero oli se, että ikään-tyviä (50+) sijoittui oireettomina pysyneiden ryhmään suhteessa enemmän kuin muita. Tulos johtunee osittain seurantakyselyn kadosta, joka oli suurin nuorimpien vastanneiden keskuudessa (ks. kappale Aineisto). Osittain tulosta selittää se, että vanhin ikäryhmä on jossain määrin valikoitunut, koska huonokuntoisimmat tähän ryhmään kuuluvista ovat hyvin todennäköisesti jo työelämän ulkopuolella. Näistä syistä iän liittymistä emotionaalisen väsymyksen muutokseen ei ole syytä korostaa.



Kuvio 4. Emotionaalisen väsymyksen ryhmät iän (v. 1998) mukaan, %.

Työelämän laadun muutokset

Työelämää koskevat arviot olivat kielteisempiä vuonna 2000 kuin kaksi vuotta aiemmin lähes kaikilla osa-alueilla (taulukko 5). Näkemykset kahden eri tutkimusajankohdan työoloista ja niiden muutoksista olivat kuitenkin kiinteästi sidoksissa siihen, millainen vastaajan tilanne oli emotionaalisen väsymyksen suhteen ja miten se oli seurannan aikana muuttunut. Ainoastaan vaikutusmahdollisuudet olivat heikentyneet lähes kaikissa ryhmissä. Työelämän laatu oli kehittynyt jossain määrin myönteiseen suuntaan ainoastaan ryhmässä, johon kuuluvien emotionaalinen väsymys oli parantunut osittain tai kokonaan.

Henkilöillä, joiden tila emotionaalisen väsymyksen suhteen oli heikentynyt seurannan aikana, myös arviot työelämän laadun kaikista osa-alueista huononivat erittäin voimakkaasti. Sen sijaan henkilöillä, joiden tilanne emotionaalisen väsymyksen suhteen oli kohentunut,

ainoastaan työn henkinen rasittavuus oli muuttunut ja sekin myönteiseen suuntaan. Toisin sanoen emotionaalisesta väsymyksestä kokonaan tai osittain toipuneilla työn henkinen kuormittavuus oli vähentynyt voimakkaasti. Koko palkansaajaväestön keskuudessa vain hyvin harvan mielestä työn henkinen rasittavuus oli vähentynyt vuonna 1999, mutta lähes puolet koki sen lisääntyneen. Tilanne on säilynyt samanlaisena lähes koko 90-luvun ajan. (Ylöstalo 2000). Myös Tilastokeskuksen Työolot-tutkimuksen mukaan työnsä henkisesti raskaaksi tunteneiden osuus pysyi samana vuosien 1994 ja 1997 välisen ajan (Lehto ja Sutela 1998).

Vaikutusmahdollisuudet olivat heikentyneet lähes kaikissa ryhmissä. Ennallaan ne säilyivät vain henkilöillä, joiden emotionaalinen tila oli kohentunut. Kaikkien palkansaajien keskuudessa vaikutusmahdollisuudet olivat kuitenkin vuonna 1999 parantuneet useammin kuin heikentyneet (Ylöstalo 2000). Myös Työolot-tutkimuksen mukaan vaikutusmahdollisuudet olivat keskimäärin parantuneet vuosien 1994 ja 1997 välisenä aikana (Lehto ja Sutela 1998).

Työolobarometrin ja Työolot-tutkimuksen tulokset antavat siis jonkin verran myönteisemmän kuvan palkansaajien vaikutusmahdollisuuksien kehittymisestä kuin käsillä oleva tutkimus. Toisaalta melko tai erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia omaavien suhteelliset osuudet olivat lähes jokaisella osa-alueella samanlaisia vuoden 1997 Työolot-tutkimuksessa ja tämän tutkimuksen ensimmäisen kyselyn ajankohtana eli vuonna 1998. Lisäksi SAK:n viisivuotisseurantatutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia kuin tämän tutkimuksenkin (ks. Laukkanen 2001). Mainittu tutkimus osoitti vaikutusmahdollisuuksien vähentyneen SAK:n jäsenistön keskuudessa vuosien 1995 ja 2000 aikana. Ainakin SAK:n jäsenistön vaikutusmahdollisuudet näyttävät olevan vähenemään päin, vaikka ne muilla olivatkin edelleen lievästi kasvamassa.

Ristiriitojen määrä oli lisääntynyt paitsi emotionaalisen tilan suhteen heikentyneiden ryhmässä myös oireettomana pysyneiden ryhmässä. Vastaavanlainen kehitys on ollut vallalla koko palkansaajaväestön keskuudessa 1990-luvun ajan (Ylöstalo 2000, Lehto ja Sutela 1998). Mahdollisesti tämä kielteinen kehitys johtuu ainakin osittain kiireen, työn pakkotahtisuuden ja henkisen rasittavuuden kasvusta ja niiden kielteisestä vaikutuksesta työympäristön sosiaalisiin suhteisiin. Oireettomien pysyminen oireettomina ristiriitojen kasvusta huolimatta viittaa siihen, että yhden kielteisen piirteen vahvistuminen työpaikalla ei laukaise emotionaaliseen väsymiseen johtavaa prosessia.

Kehittymismahdollisuudet heikkenivät ainoastaan ryhmässä, jossa myös emotionaalinen tila huononi, muilla ne säilyivät ennallaan. Viimeksi

mainittua tilannetta voidaan pitää jopa myönteisenä, koska kaikkien palkansaajien kehittymismahdollisuuksien paraneminen taittui vuonna 1998 ja laskeva suunta jatkui edelleen vuonna 1999 (Lehto ja Sutela 1998, Ylöstalo 2000). Tässä suhteessa emotionaalisen tilan huononemisen ryhmä ei poikkeaa yleisestä kehityssuunnasta.

Esimiestuki oli kolmas työelämän laadun osa-alue, joka heikkeni vain emotionaalisen tilan huononemista kokeneiden ryhmässä. Kaikkien palkansaajien keskuudessa esimiestuki on lisääntynyt jossain määrin koko 90-luvun ajan, joskin hitaammin kuin esimerkiksi työn tuloksellisuuden paraneminen (Lehto ja Sutela 1998, Ylöstalo 2000). Kaikki tutkimukseen osallistuneet näyttäisivät siis poikkeavan yleisestä kehityssuunnasta. Toisaalta esimiestuen kasvu on ollut hyvin vähäistä, ja hitainta se on ollut 50–1999 hengen toimipaikoilla, jotka tässä aineistossa ovat ylliedustettuna. Esimiestuen säilyminen ennallaan ei siis välttämättä poikkeaa yleisestä kehityksestä.

Tämän tutkimuksen vertailussa työolobarometriin ja Työolotutkimukseen on otettava huomioon eräitä seikkoja. Ensinnäkin työolobarometrissa tutkitaan työolojen *muutoksia ja muutosten nopeutta*, joten kysymysten muotoilu on siinä erilainen kuin käsillä olevassa tutkimuksessa. Lisäksi barometrin esitystapa ”korostaa ja ehkä liioittelee muutoksia”, toteaa tutkija Ylöstalo (2000, s. 6). Työolot-tutkimus puolestaan tarkastelee kehityssuuntia melko pitkällä aikavälillä, ja siinä tarkastellaan tilanteita yksittäisissä kysymyksissä, esimerkiksi kaikkia vaikutusmahdollisuuksia erikseen. Lisäksi Työolot-tutkimus kattaa toistaiseksi ajanjakson 1977–1997 eli se kertoo tilanteesta ennen kuin tämän tutkimuksen aineistoa oli vielä alettu koota. Siten siinä eivät näy sellaiset muutokset, joita mahdollisesti on tapahtunut vuoden 1997 jälkeen mutta joita viimeisimmät työolobarometrit heijastavat.

Taulukko 5. Työelämän laatu vuosina 1998 ja 2000 emotionaalisen väsymyksen ryhmissä (ryhmäkeskiarvo ja keskihajonta). Muutoksen merkitsevyys¹⁾ yksilötasolla (t-testi, vakio = 0). Vaihteluväli kaikissa 1–5 paitsi työn psyykkisessä rasittavuudessa 1–4.

emotionaalinen tila	1998		2000		muutoksen merkitsevyys	
	ka	h	ka	h	t	p
	vaikutusmahdollisuudet					
pysynyt hyvänä	3,79	0,96	3,68	0,94	-3,30	***
parantunut	3,60	0,96	3,47	0,90	-0,09	
huonontunut	3,38	0,94	3,30	0,98	-6,70	***
pysynyt huonona	3,36	1,01	3,30	1,04	-2,12	*
kaikki	3,59	0,98	3,47	0,98	-6,35	***
	kehittymismahdollisuudet					
pysynyt hyvänä	3,02	0,91	2,99	0,89	-0,4	
parantunut	2,65	0,91	2,70	0,91	1,17	
huonontunut	2,82	0,85	2,58	0,89	-5,78	***
pysynyt huonona	2,63	0,83	2,61	0,82	-0,45	
kaikki	2,81	0,89	2,76	0,90	-2,83	**
	esimiestuki					
pysynyt hyvänä	3,16	0,88	3,13	0,84	-0,62	
parantunut	2,76	0,86	2,81	0,83	1,15	
huonontunut	2,96	0,88	2,65	0,87	-6,69	***
pysynyt huonona	2,70	0,85	2,66	0,86	-0,86	
kaikki	2,93	0,89	2,85	0,88	-3,64	***
	ristiriidat					
pysynyt hyvänä	2,13	0,64	2,25	0,63	3,44	***
parantunut	2,51	0,72	2,45	0,67	-1,52	
huonontunut	2,37	0,73	2,67	0,71	8,27	***
pysynyt huonona	2,62	0,64	2,67	0,70	1,27	
kaikki	2,38	0,70	2,49	0,70	5,97	***
	työn henkinen rasittavuus					
pysynyt hyvänä	2,51	0,64	2,50	0,61	-0,16	
parantunut	2,91	0,61	2,69	0,62	-5,62	***
huonontunut	2,73	0,59	2,96	0,62	6,38	***
pysynyt huonona	2,92	0,64	2,92	0,66	-0,09	
kaikki	2,73	0,65	2,74	0,66	0,76	

¹⁾ * p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Työelämän laadussa seurannan aikana tapahtuneet muutokset liittyivät lähes poikkeuksetta muutoksiin, joita tapahtui emotionaalisen väsymyksen tilassa. Tulos ei kuitenkaan kerro sitä, millaisia eroja työelämän laadussa eri ryhmien välillä oli alku- ja loppuvaiheessa. Tämän

analyysin tulokset on esitetty taulukossa 6. Vertailut on tehty niiden ryhmien välillä, jotka olivat alkumittauksessa emotionaalisen väsymyksen suhteen samanlaisia: joko oireettomia tai emotionaalisesti väsyneitä. Kolmas parivertailu tehtiin niiden ryhmien välillä, joissa emotionaalisen väsymyksen tila oli muuttunut lievästi.

Työelämän laatu oli lähtötilanteessa lähes samantasoista niillä, jotka olivat alkumittauksessa emotionaalisen väsymyksen suhteen oireettomia. Työ oli kuitenkin psyykkisesti hieman raskaampaa jo alkumittauksessa niillä, joiden tila emotionaalisen väsymyksen suhteen huononi selvästi (taulukko 6, ryhmät A ja D). Seurantakyselyssä työelämän laatu oli viimeksi mainitussa ryhmässä jo kaikilta osin huonompi kuin oireettomina pysyneillä.

Alkumittauksessa emotionaalisesti väsyneiden välillä oli vastaavasti joitakin eroja työelämän laadussa. Seurannan ajan väsyneenä pysyneillä oli jo tuolloin jonkin verran enemmän ristiriitoja ja työ psyykkisesti raskaampaa kuin väsymyksestä seuranta-aikana toipuneilla (taulukko 6, ryhmät B ja F). Seurannan aikana erot voimistuivat ja niitä tuli esiin myös työelämän laadun myönteisissä piirteissä.

Emotionaalisen väsymyksen suhteen lievästi toipuneiden ja lievästi huonontuneiden ryhmissä työelämän laatu oli lähtötilanteessa samanlaista, työn psyykkistä raskautta lukuun ottamatta (taulukko 6, ryhmät C ja E). Se oli raskaampaa lähtötilanteessa lievästi toipuneiden kuin lievästi huonontuneiden ryhmässä. Seurannan aikana ryhmien väliset erot muuttuivat ja niitä tuli lisää. Seurantakyselyssä työ oli psyykkisesti raskaampaa niillä, joiden emotionaalinen väsymys oli lievästi voimistunut. Lievästi toipuneet puolestaan saivat enemmän tukea esimieheltään ja heillä oli paremmat kehittymismahdollisuudet kuin lievästi huonontuneiden ryhmään kuuluvat.

Taulukko 6. Emotionaalisen väsymyksen ryhmien²⁾ työelämän laadun arvioiden keskiarvot (ka) vuosina 1998 ja 2000¹⁾ ja ryhmien välisten erojen merkitsevyys kyseisinä vuosina.

	ryhmät		eron		ryhmät		eron		ryhmät		eron	
	A	D	merkitse-	p	B	F	merkitse-	p	C	E	merkitse-	p
	ka	ka	F		ka	ka	F		ka	ka	F	
vaikutus-												
mahdollisuudet												
1998	3,79	3,73			3,55	3,38			3,29	3,35		
2000	3,68	3,51	4,61	*	3,53	3,30	5,31	*	3,33	2,91	9,02	**
kehittymis-												
mahdollisuudet												
1998	3,02	2,91			2,72	2,63			2,45	2,64		
2000	2,99	2,74	10,87	**	2,78	2,61	4,07	*	2,50	2,28		
esimiestuki												
1998	3,16	3,09			2,79	2,70			2,67	2,72		
2000	3,13	2,81	19,25	***	2,82	2,66	3,95	*	2,79	2,34	12,03	***
ristiriidat												
1998	2,15	2,24			2,43	2,62	8,19	**	2,73	2,62		
2000	2,25	2,58	35,45	***	2,36	2,67	22,54	***	2,70	2,87		
työn psyykkinen												
raskaus												
1998	2,51	2,63	4,95	*	2,81	2,92	3,87	*	3,20	2,92	10,95	**
2000	2,50	2,82	37,98	***	2,58	2,92	31,62	***	2,98	3,24	7,09	**

¹⁾ *p<0,05, **p<0,01 ***p<0,001

²⁾ A = oireettomana pysyneet

B = tila emot. väsymyksen suhteen parantunut selvästi

C = tila emot. väsymyksen suhteen parantunut lievästi

D = tila emot. väsymyksen suhteen huonontunut selvästi

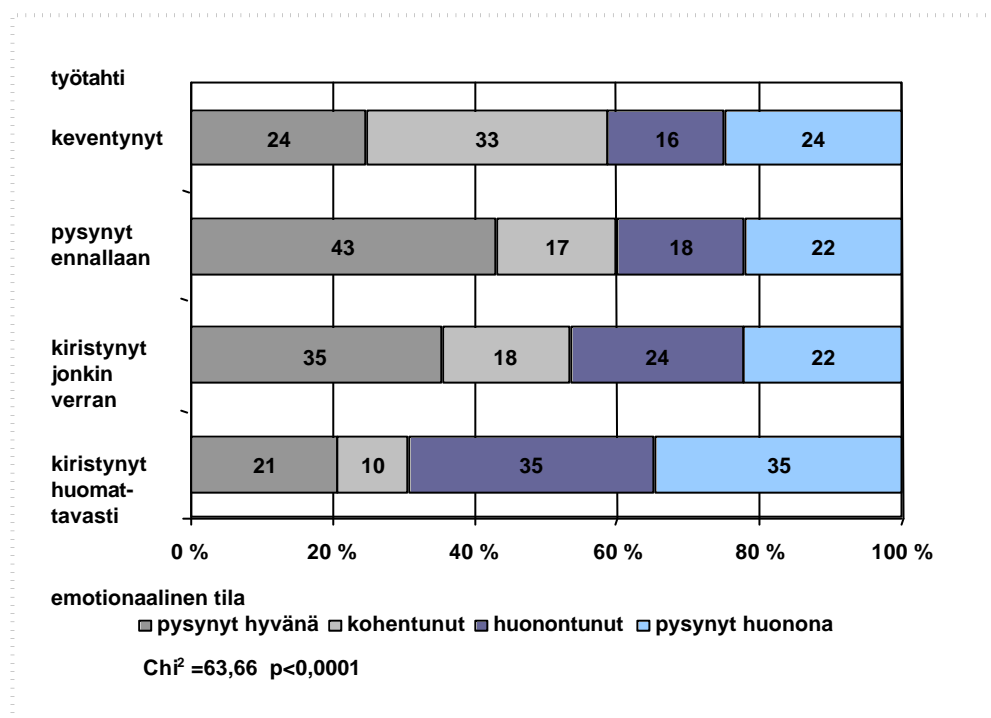
E = tila emot. väsymyksen suhteen huonontunut lievästi

F = seurannan ajan emotionaalisesti väsyneenä pysyneet

Vuosien 1998 ja 1999 aikana itse työ oli muuttunut selvästi vain harvoilla (16 %). Vaativampia tehtäviä oli saanut lähes joka kolmas, toisiin samanlaisiin tai vaatimattomampiin tehtäviin oli siirretty vajaa kymmenesosa. Korkeampaan asemaan eteneminen oli vielä harvinaisempaa, tällaisen muutoksen oli kokenut kuusi prosenttia vastanneista. Mikään näistä työtehtävien muutoksista ei kuitenkaan liittynyt emotionaalisen väsymyksen muutoksiin.

Vaikka työssä ja työtehtävissä sinänsä ei ollut missään ryhmässä tapahtunut suuria muutoksia, työtahti oli vuosien 1998 ja 1999 aikana kiristynyt kolmella viidestä vastanneesta (60 %). Työtahdin huomattava kiristyminen oli yleisintä emotionaalisesti väsyneenä pysyneiden ja emotionaalisen tilan huononemista kokeneiden ryhmissä (kuvio 5). Sään-

nöllisten ylitöiden tekeminen, joka ei ainakaan pitkällä aikavälillä ole suositeltava keino purkaa kasautuvia töitä, olikin jonkin verran yleisempää näissä ryhmissä kuin oireettomina pysyneiden ja emotionaalisen tilan kohenemista kokeneiden ryhmissä ($p = 0,008$). Työtahdin keveneminen puolestaan oli yleisintä ryhmässä, johon kuuluvien emotionaalinen tila oli kohentunut.



Kuvio 5. Emotionaalisen väsymyksen muutos ja työtahdin kiristyminen vuosina 1998–1999, %.

Työkyky ja psyykkinen hyvinvointi emotionaalisen väsymyksen ryhmissä

Työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin muutoksia oli tapahtunut vain niissä kahdessa ryhmässä, joissa myös emotionaalinen väsymys oli muuttunut seurannan aikana (taulukko 7). Ryhmässä, johon kuuluvien emotionaalinen tila oli huonontunut, olivat myös molemmat työhyvinvoinnin ulottuvuudet heikentyneet (taulukko 7). Työkyky oli heikentynyt voimakkaammin, mutta myös psyykkisen hyvinvoinnin lasku oli tässä ryhmässä selvä.

Edellä kuvattuun verrattuna aivan päinvastainen kehitys oli tapahtunut niillä, joiden emotionaalinen väsymys oli vähentynyt jonkin verran tai kokonaan. Heidän työkykynsä oli parantunut, mutta vielä selvemmin oli kohentunut heidän psyykkinen hyvinvointinsa.

On huomattava, että emotionaalisen väsymyksen ja psyykkisen hyvinvoinnin mittarit mittaavat tietyssä mielessä samaa asiaa – psyykkistä hyvinvointia – mutta ne lähestyvät ilmiötä eri näkökulmista. Psyykkisen hyvinvoinnin mittari heijastaa innostuneisuuden, onnistumisen ja työtyytyväisyyden tuntemuksia, emotionaalinen väsymys puolestaan rasittuneisuuden, väsymyksen ja loppuun palamisen tuntemuksia. Näiden mittarien liittyminen toisiinsa osoittaa, että emotionaaliseen väsymykseen liittyvien kielteisten tuntemusten lisääntyminen tapahtuu osittain myönteisten tuntemusten ja kokemusten kustannuksella. Tämä puolestaan heijastaa psyykkisten voimavarojen ehtymistä, koska niitä kertyy nimenomaan myönteisistä tuntemuksista ja kokemuksista. Emotionaalinen väsymys on siten hankala ongelma, josta psyykkisten voimavarojen vähäisyyden takia on vaikea omin avuin selviytyä.

Taulukko 7. Työkyky ja psyykkinen hyvinvointi vuosina 1998 ja 2000 emotionaalisen väsymyksen ryhmissä (ryhmäkeskiarvo ja keskihajonta. Muutoksen merkitsevyys¹⁾ yksilötasolla (t-testi, vakio = 0). Työkyvyn vaihteluväli 0–10, työhyvinvoinnin 1–5.

muuttuja/ emotionaalinen tila	1998		2000		muutoksen merkitsevyys	
	ka	kh	ka	kh	t	p
	työkyky					
pysynyt hyvänä	8,66	1,25	8,68	1,11	0,21	
parantunut	8,29	1,30	8,52	1,18	2,84	**
huonontunut	8,48	1,17	7,96	1,50	-6,38	***
pysynyt huonona	7,99	1,55	7,94	1,52	-0,68	
kaikki	8,39	1,34	8,30	1,37	-2,19	*
	psyykkinen hyvinvointi					
pysynyt hyvänä	3,49	0,62	3,50	0,64	0,21	
parantunut	3,10	0,63	3,26	0,66	3,63	***
huonontunut	3,32	0,66	3,06	0,71	-6,65	**
pysynyt huonona	3,02	0,68	3,01	0,68	-0,04	
kaikki	3,27	0,67	3,23	0,70	-1,81	

¹⁾ * p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Emotionaalisen väsymyksen muutos liittyi siis selvästi työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin muutoksiin. Näiden työhyvinvoinnin osa-alueiden keskiarvojen vertailu eri ryhmien välillä lähtö- ja seurantalanteissa osoitti niiden ennustavan melko hyvin emotionaalisesta väsymyksestä kokonaan toipumista (taulukko 8, ryhmät B ja F). Emotionaalisesta väsymyksestä kokonaan toipuneilla oli parempi työkyky ja he voivat psyykkisesti paremmin jo lähtötilanteessa kuin emotionaalisesti väsyneinä pysyneet, vaikka molemmat ryhmät kärsivät tuolloin emotionaalisesta väsymyksestä. Ryhmien ero tietysti kasvoi entisestään seuranta-aikana.

Emotionaaliseen väsymykseen johtavaa prosessia nämä työhyvinvoinnin osa-alueet sen sijaan eivät samassa määrin kyenneet ennustamaan. Oireettomana pysyneet voivat kuitenkin jossain määrin psyykkisesti paremmin jo lähtötilanteessa kuin emotionaaliseen väsymykseen "sairastuneet". Seurantakyselyssä, jolloin ryhmät erosivat jo emotionaalisen väsymyksenkin suhteen toisistaan, myös työkyky ja psyykkinen hyvinvointi olivat näillä ryhmillä selvästi erilaisia.

Taulukko 8. Emotionaalisen väsymyksen ryhmien²⁾ työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin keskiarvot (ka) vuosina 1998 ja 2000¹⁾ ja ryhmien välisten erojen merkitsevyys kyseisinä vuosina.

		ryhmät		eron mer-		ryhmät		eron mer-		ryhmät		eron mer-	
		A	D	kitsevyys	p	B	F	kitsevyys	p	C	E	kitsevyys	p
		ka	ka	F		ka	ka	F		ka	ka	F	
työkyky	1998	8,66	8,67			8,42	7,99	9,33	**	7,93	8,11		
	2000	8,68	8,26	17,11	***	8,74	7,94	37,92	***	7,90	7,37	4,67	*
psyykkinen hyvinvointi	1998	3,49	3,38	4,35	*	3,20	3,02	8,36	**	2,85	3,19	11,44	***
	2000	3,50	3,23	25,41	***	3,35	3,01	29,15	***	2,99	2,73	5,98	*

¹⁾ *p<0,05, **p<0,01 ***p<0,001

²⁾ A = oireettomana pysyneet

B = tila emot. väsymyksen suhteen parantunut selvästi

C = tila emot. väsymyksen suhteen parantunut lievästi

D = tila emot. väsymyksen suhteen huonontunut selvästi

E = tila emot. väsymyksen suhteen huonontunut lievästi

F = seurannan ajan emotionaalisesti väsyneenä pysyneet

TIIVISTELMÄ JA POHDINTA

Tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan emotionaalisen väsymyksen muutoksia ja niiden liittymistä työelämän laatuun, työkykyyn ja psyykkiseen hyvinvointiin. Emotionaalisen väsymyksen suhteen muuttumattomina pysyneitä oli selvästi yli puolet vastanneista. Joka kolmas pysyi oireettomana ja joka neljännellä emotionaalinen väsymys pysyi lievänä tai voimakkaana. Lähes joka kolmannen emotionaalinen tila muuttui. Se huononi lähes neljäsosalla ja parani lähes viidesosalla.

Emotionaalisen väsymyksen muutokset kytkeytyivät selvästi sekä työelämän laadun että työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin muutoksiin. Itse työssä ja työtehtävissä tapahtuneista muutoksista vain työtahdin muutokset vaikuttivat emotionaalisen väsymyksen muutoksiin. Vastaavasti työolojen, työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin säilyminen muuttumattomina seurannan ajan liittyi emotionaalisen tilan pysyvyyteen. Näin ollen yli puolella vastanneista työelämän laatu säilyi muuttumattomana.

Tulosta, työelämän laadun säilymisestä ennallaan melko suurella osalla, voi työelämän kehityksen kannalta pitää tyydyttävänä. Se merkitsee, että kaikkien palkansaajien keskuudessa ainakin vuoteen 1997 saakka säilynyt myönteinen kehitys ei ole kääntynyt laskuun (Lehto ja Sutela 1998). Toisaalta seuranta-aikaan sisältyvää vuotta 1999 on kuvattu yhdeksi vuosikymmenen myönteisimmistä työelämän kehityksen kannalta (Ylöstalo 2000). Tähän näkemykseen on tämän tutkimuksen tulosten perusteella vaikea yhtyä.

Työelämän laadun kokonaisvaltainen heikkeneminen liittyi yksinomaan emotionaalisen väsymyksen lisääntymiseen. Toisin sanoen kaikki tutkitut laadun osa-alueet (vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet, esimiestuki, ristiriidat ja työn henkinen rasittavuus) olivat heikentyneet vain henkilöillä, joiden emotionaalinen väsymys oli alkanut tai voimistunut entisestään seurannan aikana. Myös työtahdin kiristyminen oli heillä selvästi yleisempää kuin oireettomina pysyneillä tai emotionaalisesta väsymyksestä osittain tai kokonaan toipuneilla. Jo alkumittauksessa ne henkilöt, joiden emotionaalinen väsymys alkoi vasta seurannan aikana, kokivat työnsä psyykkisesti hieman raskaammaksi kuin oireettomina pysyneet. Muilta osin työelämän laatu oli näissä kahdessa ryhmässä saman tasoista tutkimuksen ensimmäisessä kyselyssä, mutta jälkimmäi-

sellä mittaukskerralla jo selvästi huonompaa ryhmässä, jossa emotionaalinen tila heikkeni, kuin oireettomina pysyneillä.

Emotionaalisen tilan huononeminen liittyi myös työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin laskuun. Työkyvyn heikkeneminen oli voimakkaampaa kuin psyykkisen hyvinvoinnin, mutta yhtä kaikki molemmat huononivat selvästi. Psyykkinen hyvinvointi oli jo alkumittauksessa hieman huonompi niillä, joilla emotionaalinen väsymys alkoi seurannan aikana kuin oireettomina pysyneillä.

Emotionaalisesta väsymyksestä osittain tai kokonaan toipuminen ei liittynyt yhtä näkyvällä tavalla työelämän laadun muutoksiin kuin emotionaalisen tilan huononeminen. Työn psyykkisen rasittavuuden väheneminen oli kuitenkin erittäin selvästi yhteydessä toipumiseen. Lisäksi työtahdin keveneminen oli yleisintä toipuneiden keskuudessa, mikä osittain heijastui juuri työn psyykkisen rasituksen vähenemisenä. Vaikka muut laadun muutokset eivät olleetkaan suuria, niiden kehityksen suunta oli päinvastainen kuin muissa ryhmässä eli myönteinen. Jo lähtötilanteessa väsymyksestä toipuneilla työ oli psyykkisesti vähemmän rasittavaa ja heillä oli ristiriitojakin vähemmän kuin emotionaalisesti väsyneinä pysyneillä. Seurannan aikana nämä erot kasvoivat ja laajenivat sisältämään myös työelämän laadun myönteisiä piirteitä.

Emotionaalisesta väsymyksestä osittain tai kokonaan toipuminen liittyi myös sekä työkyvyn paranemiseen että psyykkisen hyvinvoinnin kohenemiseen. Emotionaalisen tilan koheneminen kytkeytyi siis yhtä näkyvästi työhyvinvoinnin myönteiseen kehitykseen kuin sen huononeminen kielteiseen. Väsymyksestä kokonaan toipuneet olivat jo alkumittauksessa työkykyisempiä ja voivat psyykkisesti paremmin kuin emotionaalisesti väsyneinä pysyneet. Seurannan aikana nämä erot tulivat entistä selvemmiksi.

Valitettavasti aineisto ei kerro emotionaaliseen väsymykseen johtavan prosessin etenemisestä tarkempia yksityiskohtia. Todennäköistä on, että emotionaalinen väsymys voimistui ja työolot heikkenivät rinta rinnan toisiinsa vastavuoroisesti vaikuttaen; työolojen heikkeneminen lisäsi väsymistä ja väsyminen voimisti kokemusta työolojen heikkenemisestä. Tavalla tai toisella tähän prosessiin kytkeytyy myös tunne oman työkyvyn heikkenemisestä ja psyykkisen hyvinvoinnin lasku. Nämä tulokset vahvistavat, että emotionaalinen väsymys ja siten myös koko työuupumus kehittyy monien erilaisten tekijöiden vaikutuksesta (Maslach ja Leiter 1997) ja että se on laaja-alainen hyvinvoinnin häiriötila (esim. Kalimo ja Toppinen 1997). Uupumisprosessin eteneminen samoin kuin työuupumuksen

kahden muun oireen (kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen) liittyminen prosessiin on syytä selvittää tulevilla tutkimuksissa.

Emotionaalisesta väsymyksestä toipumisen prosessista aineisto ei kerro sen enempää kuin emotionaalisen väsymisen prosessistakaan. Mahdollisesti toipuminen oli jo käynnissä ensimmäisenä tutkimusajankohdalla niillä, jotka toipuivat täysin oireettomiksi seurannan aikana, koska työelämän laadun kielteiset piirteet olivat jo alkumittauksessa vähäisempiä heillä kuin emotionaalisesti väsyneinä pysyneillä. Työelämän laadun kehittämisprojekteissa ehkä kannattaakin panostaa alkuvaiheessa kielteisten piirteiden vähentämiseen, ei kuitenkaan myönteisten piirteiden lisäämisen kustannuksella. Myönteisten piirteiden, erityisesti sosiaalisen tuen, tärkeydestä hyvinvoinnille kertoo esimiestuen selvä lisääntyminen jo lievästi toipuneidenkin ryhmässä.

Työn psyykkisen rasittavuuden kasvun ja työtahdin kiristymisen kytkeytyminen emotionaalisen väsymyksen alkamiseen ja voimistumiseen on erityisen huomion arvoista, koska ne ovat olleet jo pitkään suomalaisen työelämän vaikeimpia ongelmia (Lehto ja Sutela 1998) eivätkä työolot näiden osalta ole myöskään parantuneet (Ylöstalo 2000). Vaikka työpaikoilla on jo pitkään vallinnut ilmeinen tarve vähentää kiirettä ja työn psyykkistä rasittavuutta, niitä ei ole suomalaisilla työpaikoilla juurikaan pyritty helpottamaan. Lisäksi kiire on todettu yhdeksi pahimmista esteistä työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisen kannalta (Peltomäki 1999). Tilanne suomalaisilla työpaikoilla vaikuttaa siten erittäin epäsuotuisalta emotionaalisen väsymyksen ja siitä toipumisen kannalta, koko työuupumuksesta puhumattakaan.

Kiireen kasvu ja työtahdin kiristyminen johtunee siitä, että taloudelliset resurssit luovat kehitystoimien puitteet, eikä näihin rajoihin mahtuvia keinoja kiireen vähentämiseen ole toistaiseksi löydetty. Kiireen, työtahdin ja työn psyykkisen rasittavuuden vähentämisen keinoja ja toteuttamista on viimeistään nyt syytä vakavasti pohtia. Töiden entistä paremmalla organisoinnilla tässä ehkä onnistutaan jossain määrin mutta ei ehkä riittävästi, mikäli työmäärä ja työntekijöiden määrä säilyvät ennallaan. Onkin tarpeellista pohtia entistä huolellisemmin taloudellisen panostuksen lisäämistä tämän ongelman ratkaisemiseksi. Lyhytjännitteisesti saavutetut taloudelliset säästöt menetetään ehkä ajan mittaan, mikäli nykyisen tilanteen annetaan jatkua entiseen tapaan.

Tutkimuksessa ei tarkasteltu lainkaan työelämän ulkopuolisten tekijöiden eikä persoonallisuuden piirteiden vaikutusta emotionaaliseen väsymykseen. Esimerkiksi yksilön hallintakeinojen on todettu liittyvän työuupumukseen (Leiter 1991). Toisaalta työelämän laatu lienee kuitenkin

olennainen tekijä niin emotionaalisen väsymyksen kuin koko työuupumuksenkin kehittymisessä. Siksi nykytilanteessa olisikin aiheellisempaa keskittyä työelämän ja työuupumusoireiden välisten yhteyksien ja vaikutusmekanismien entistä tarkempaan selvittämiseen kuin laajentaa tutkimusaluetta. Sen sijaan emotionaalisen väsymyksen ja koko työuupumuksen vaikutus työelämän ulkopuoliseen elämäntilanteeseen ja sosiaalisiin suhteisiin on kysymys, jota myös on jatkossa syytä tutkia. Lisäksi emotionaalisesta väsymyksestä ja koko työuupumuksesta toipumisprosessin tutkimiseen olisi syytä panostaa entistä enemmän.

Koska tutkimuksessa keskityttiin muutokseen, emotionaalisesti väsyneinä pysyneiden tilanteen selvittämiseen ei paneuduttu. Heitä oli kuitenkin runsaasti, sillä vain joka neljäs toipui täysin oireettomaksi seurannan aikana. Emotionaalinen väsymys on siten suhteellisen pitkään jatkuva tila. Tieto siitä, mitä muutoksia tässä ryhmässä tapahtui kahden vuoden aikana, tuo tarpeellista lisävalaistusta emotionaalisen väsymyksen ja koko työuupumuksen ymmärtämiseen, ja asiaa on siksi jatkossa syytä selvittää.

Kolmas ja ehkä tärkein jatkotutkimusten kohde ovat tämän tutkimuksen tulosten perusteella nuoret ja heidän uupumisensa. Tutkimuksen tulokset antoivat viitteitä siitä, että emotionaalinen väsymys on yleistynyt erityisen voimakkaasti alle 35-vuotiaiden vähittäiskaupan alalla työskentelevien keskuudessa. Koska nuorin ikäryhmä oli tutkimuksessa aliedustettuna ja lisäksi kato oli erityisen suuri voimakkaasta emotionaalisesta väsymyksestä kärsivien keskuudessa, tulosta ei voi yleistää. Suunnan ja kohteen jatkotutkimuksille se kuitenkin selvästi antaa.

KIRJALLISUUS

Bradburn N.M. (1969) The structure of psychological well-being. Aldine Publishing Co, Chicago.

Cordes C.L. & Dougherty T.W. (1993) A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18:4, 621–656.

Cox T., Kuk G. & Leiter M.P. (1993) Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. Teoksessa Schaufeli W, Maslach C, Marek T. (toim.): Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research. New York.

Elo A.-L., Lehtomäki K., Nuutinen I. & Hulkkonen A. (2000) Työterveyshenkilöstön stressin ja työuupumuksen ehkäisy: evaluoitu interventio. *Työ ja ihminen* 14, 395–407.

Glass D.C., McKnight D. & Valdimarsdottir H. (1993) Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. *Journal of Consulting Clinical Psychology* 61, 147–155.

Hietakangas A., Väisänen J. & Lemmetty A. (2000) Latu uupumisesta jaksamiseen. Kyselytutkimus laitostuntoutusjakson vaikuttavuudesta. *Kuntoutus* 2.

Iskra-Golec I., Simon F., Marek T. & Noworol C. (1996) Health, well-being, and burnout of ICU nurses on 12- and 8-h shifts. *Work and Stress* 10, 251–256.

Jackson S.E., Schwab R.L. & Schuler R.S. (1986) Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630–640.

Kalimo R. & Toppinen S. (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Laukkanen E. (2001) Muutoksen tekijät. SAK:n järjestötutkimus 2000, peruseraportti. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Lee, R.T. (1996) A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.

Lehto A.M. & Järnefelt N. (toim.) (2000) Jaksaen ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230, Hakapaino Oy, Helsinki.

Lehto A.M. & Sutela H. (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1997–1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 12.

Leiter M.P. & Maslach C. (1988) The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 297–308.

Leiter M.P. (1991) Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behaviour* 12, 123–144.

Maslach C. (1993) Burnout: A Multidimensional Perspective. Teoksessa Schaufeli W., Maslach C., Marek T. (toim.): Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research, New York.

Maslach C. & Jackson S.E. (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113.

Maslach C. & Schaufeli W.B. (1993) Historical and conceptual development of burnout. Teoksessa Schaufeli W., Maslach C., Marek T. (toim.): Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research. New York.

Maslach C. & Leiter M. (1997) The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

Moilanen L. (1993) Yritysfuusion vaikutukset esimiesten työuupumukseen, työrooliin ja työyksiköiden toimintakykyyn. *Työ ja Ihminen* 7, 157–169.

Moilanen L. (1997) Muutokset työterveyshuollossa ja henkilöstön tyytyväisyys, epävarmuus ja uupumus. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 34, 135–148.

Noworol C., Zarcynski M.F. & Marek T.: Impact of professional burnout on creativity and innovation. Teoksessa Schaufeli W, Maslach C, Marek T (toim.): Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research. New York.

Peltomäki P., Pohjanpää K., Tuomi K., Liira J., Nykyri E., Piirainen H., Räsänen K., Suurnäkki T. & Husman K. (1999) TYKY-barometri. Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998. Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Schaufeli W., van Dierendonck D. & van Gorp K. 1996) Burnout and reciprocity: towards a dual-level social exchange model. *Work and Stress* 10, 225–237.

Schaufeli W., Maslach C. & Marek T. (toim.) (1993) Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research, New York.

Shirom A. (1989) Burnout in work organizations. Julkaisussa Cooper CL, Robertson IT (toim.) International review of industrial and organizational psychology, Lontoo.

Toppinen S. & Kalimo R. (1995) Henkinen väsymys, kyynisyys ja ammatillinen pätevyyden tunne: työuupumusta ennustavat tekijät tietotekniikan ammattilaisilla ja muilla. *Työ ja ihminen* 9:4, 235–254.

Tuomi K., Riikonen E., Seitsamo J., Vahtera J., Vanhala S., Nykyri E., Forss S., Karisalmi, S., Ekroos R., Tuuli P., Jurvansuu S. & Kämppi M. (2000) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi – tutkimusprojektin tausta, kulku ja osat. *Työ ja ihminen*, tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki.

Tuuli P. (2000) Uupumusasteinen väsymys, organisaatioon sitoutuminen ja työelämän laatu. Teoksessa Tuomi K., Riikonen E., Seitsamo J., Vahtera J., Vanhala S., Nykyri E., Forss S., Karisalmi, S., Ekroos R., Tuuli P., Jurvansuu S. & Kämppe M. (2000) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi – tutkimusprojektin tausta, kulku ja osat. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki.

Töyry S., Räsänen K., Kujala S., Husman K., Juntunen J., Kalimo R., Luhtala R., Myllymäki K., Seuri M. & Äärimaa M. (1999) Lääkärien työolot ja kuormittuneisuus -tutkimus. Suomen lääkäri-lehti 54, 2423–2430.

Wolpin J., Burke J. & Greenglass E.R. (1991) Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? Human Relations 44:2, 193—209.

Ylöstalo P. (2000) Työolobarometri lokakuu 1999. Työpoliittinen tutkimus 217. Työministeriö. Helsinki.

LIITETAULUKOT

Taulukko 1. Emotionaalinen väsymys vuosina 1998 ja 2000 toimialan¹⁾, sukupuolen ja iän mukaan sekä koko ryhmässä (ryhmäkeskiarvo ja –hajonta). Muutoksen merkitsevyys²⁾ yksilötasolla (t-testi, vakio = 0). Emotionaalisen väsymyksen vaihteluväli 0–6.

	n	1998		2000		keskiarvojen erojen merkitsevyys	
		ka	h	ka	h	t	p
toimiala							
vk	502	1,75	1,13	1,91	1,23	3,25	**
met	820	1,69	1,12	1,76	1,16	2,06	*
sukupuoli							
nainen	531	1,73	1,14	1,89	1,23	3,20	**
mies	791	1,70	1,12	1,78	1,16	2,08	*
ikä v. 1998							
17–35	345	1,83	1,18	1,96	1,28	2,16	*
35–49	680	1,67	1,05	1,80	1,18	3,27	**
50–65	297	1,69	1,22	1,72	1,19	0,45	
kaikki	1322	1,72	1,13	1,82	1,21	3,69	***

¹⁾ vk = vähittäiskauppa, met = metalliteollisuus

²⁾ *p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Taulukko 2. Emotionaalinen väsymys toimialan ja iän (v. 1998) mukaan vuosina 1998 ja 2000, %.

toimiala ja ikä v. 1998	emotionaalinen väsymys v. 1998			v. 2000			kaikki	
	ei	lievä	voimakas	ei	lievä	voimakas	%	n
vk								
17–34	43	38	19	45	30	26	31	155
35–49	51	36	13	43	42	15	45	224
50–65	56	32	12	57	28	15	25	123
yhteensä % (n)	50 (250)	36 (179)	15 (73)	47 (235)	35 (175)	18 (92)	100	502
met								
17–34	45	43	12	46	37	16	23	190
35–49	53	37	10	49	36	16	56	456
50–65	53	32	14	49	37	14	21	174
yhteensä % (n)	51 (422)	37 (305)	11 (93)	48 (397)	36 (297)	15 (126)	100	820

vk = vähittäiskauppa

met = metalliteollisuus

Taulukko 3. Emotionaalisen väsymyksen ryhmien²⁾ keskinäiset erot työelämän laadun arvioissa, työkyvyssä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa vuosina 1998 ja 2000¹⁾. (Tukey-Kramerin testi, vakio = 0).

		A vs. B	A vs. F	A vs. E	A vs. C	D vs. B	D vs. F	D vs. E	D vs. C
vaikutus- mahdollisuudet	1998		0,41	0,44	0,50		0,35	0,38	0,44
	2000		0,38	0,77				0,60	
kehittymis- mahdollisuudet	1998	0,30	0,38	0,39	0,57		0,28		0,46
	2000		0,38	0,71	0,49			0,46	
esimiestuki	1998	0,36	0,44	0,46	0,49	0,29	0,38	0,37	0,42
	2000	0,30	0,47	0,79	0,34			0,47	
ristiriidat	1998	-0,28	-0,46	-0,47	-0,58		-0,38	-0,39	-0,49
	2000		-0,41	-0,62	-0,40	0,21			
työn henkinen raskaus	1998	-0,29	-0,41	-0,41	-0,69		-0,30	-0,29	-0,57
	2000		-0,42	-0,74	-0,48	0,24		-0,42	
työkyky	1998		0,67	0,55	0,72		0,68	0,56	0,74
	2000		0,74	1,31	0,78	-0,48			
psyykkinen hyvinvointi	1998	0,30	0,48	0,30	0,64		0,37		0,53
	2000		0,49	0,77	0,51		0,22	0,50	

¹⁾Taulukkoon merkitty vain ne keskiarvoerot, jotka ovat merkitseviä vähintään 0,05 prosentin riskitasolla.

²⁾A = oireettomana pysyneet

B = tila emot. väsymyksen suhteen parantunut selvästi

C = tila emot. väsymyksen suhteen parantunut lievästi

D = tila emot. väsymyksen suhteen huonontunut selvästi

E = tila emot. väsymyksen suhteen huonontunut lievästi

F = emotionaalisesti väsyneenä pysyneet